

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif dan deskriptif. Dengan menggunakan metode penelitian *explanatory survey* akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Bank BJB Cabang Cibinong. Objek yang diteliti yaitu “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.” Dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas yaitu X (Independen) dan variabel terikat yaitu Y (Dependen).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu dalam organisasi. Individu yang dimaksud adalah karyawan Divisi Bisnis Bank BJB Cabang Cibinong yang berjumlah 43 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Bank BJB Cabang Cibinong yang berlokasi di Komplek Perkantoran Pemda, Jalan Raya Tegar Beriman, Tengah, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16914.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.1.2 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yang meliputi :

1. Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2023), data kualitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk narasi, baik berupa kata-kata, kalimat, gambar, maupun simbol. Data ini diperoleh melalui berbagai teknik pengumpulan data seperti observasi partisipatif, wawancara mendalam, dokumentasi, serta studi pustaka. Tujuan utama dari data kualitatif adalah untuk memahami

makna di balik suatu fenomena sosial secara mendalam dan menyeluruh. Data ini bersifat subjektif, kontekstual, dan holistik karena menggambarkan realitas yang kompleks serta tidak dapat direduksi menjadi angka-angka statistik. Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan manajer untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen pada Bank BJB Cabang Cibinong.

2. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2023), data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau dapat diukur dan dihitung. Data ini diperoleh melalui teknik-teknik pengumpulan data seperti angket (kuesioner), tes, atau pengukuran lainnya yang menghasilkan data numerik. Data kuantitatif digunakan untuk menjelaskan, memprediksi, dan menguji hubungan antar variabel melalui pendekatan statistik. Ciri utama data kuantitatif adalah objektivitasnya serta kemampuannya untuk dianalisis menggunakan metode matematis dan statistik, sehingga hasilnya dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas. Data kuantitatif yang diperoleh berasal dari hasil menyebar kuesioner, sehingga dapat memperoleh data kuantitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan kedalam kuesioner tersebut.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Data Primer

Dalam Penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap salah satu pihak Manajer Divisi Bisnis, hasil observasi dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada karyawan Divisi Bisnis di Bank BJB Cabang Cibinong.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dengan cara mengumpulkan data dari Bank BJB Cabang Cibinong, buku referensi, internet, jurnal, serta website.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasional setiap variabel harus didefinisikan, hal ini bertujuan untuk menterjemahkan variabel dengan tegas, sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur. Dalam operasionalisasi variabel terdapat dua variabel yaitu independen dan dependen. Motivasi Kerja merupakan variabel independen atau sebagai variabel bebas (X). Sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen atau variabel yang terikat (Y).

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Cibinong

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X) Afandi (2018)	Balas Jasa	- Insentif yang diterima sesuai dengan harapan - Bekerja dengan baik agar mendapatkan balas jasa - Puas dengan total balas jasa seperti gaji, bonus, tunjangan yang didapatkan.	Interval
	Kondisi Kerja	- Lingkungan kerja mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan - Karyawan bekerja dalam kondisi yang nyaman - Suasana kerja di kantor membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja	Ordinal
	Fasilitas Kerja	- Tingkat fasilitas yang diberikan di tempat kerja baik - Sarana dan prasarana pekerjaan memadai untuk melakukan pekerjaan - Fasilitas kerja yang karyawan gunakan	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		seperti computer, meja, kursi dll tersedia dengan lengkap	
	Prestasi Kerja	- Karyawan puas terhadap hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan baik - Mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerja yang dilakukan - Karyawan berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	Interval
	Pengakuan Dari Atasan	- Tanggapan yang diberikan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan dengan baik - Pujian diberikan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik - Karyawan merasa bangga ketika atasan mengakui kinerja karyawannya di depan karyawan lain	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	- Ketepatan waktu dalam	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Mangkunegara (2021)		menyelesaikan pekerjaan - Karyawan harus bekerja secara teliti - Karyawan sering mendapat pujian atau pengakuan atas kualitas pekerjaannya	
	Kuantitas Kerja	- Karyawan bekerja secara maksimal - Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditargetkan - Karyawan dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam satu hari	Interval
	Pelaksanaan Tugas	- Tingkat penyelesaian tugas sesuai waktu - Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan - Karyawan dapat memastikan setiap tugas diselesaikan secara tuntas dan tepat	Interval
	Tanggung Jawab	- Komitmen terhadap hasil kerja - Karyawan bersedia menerima konsekuensi atas kesalahan atau	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		keterlambatan dalam bekerja - Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	
	Kerjasama	- Kemampuan berkolaborasi dengan tim - Karyawan menjaga komunikasi yang baik dengan anggota tim lainnya - Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam tim	Interval

3.5. Metode Penarikan Sampel

Pada penelitian ini penulis menggunakan sampel data responden pada karyawan Divisi Bisnis Bank BJB Cabang Cibinong. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relative sama dan dianggap bisa mewakili populasi yang akan diteliti. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan anggota populasi sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2023) *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.” Dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik sensus, karena jumlah populasi yang terbilang sedikit sebesar 43 Karyawan Divisi Bisnis pada Bank BJB Cabang Cibinong.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling di atas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui beberapa metode, diantaranya yaitu :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui metode survey sebagai berikut :

A. Wawancara

Proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti. Wawancara dilakukan pada manajer bagian divisi bisnis pada Bank BJB Cabang Cibinong.

B. Kuesioner

Teknik Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini penulis memberikan kuesioner dengan beberapa pertanyaan yang dibagikan kepada karyawan Divisi Bisnis pada Bank BJB Cabang Cibinong. Dari prosedur pengumpulan data kuesioner ini, peneliti menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert ini digunakan untuk mengetahui berapa banyak responden yang menjawab setiap pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban.

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Skala Penilaian	Positif
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

C. Observasi

Teknik yang digunakan untuk metode observasi ini adalah observasi langsung. Observasi langsung yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung dilapangan untuk mengobservasi secara langsung kegiatan yang berlaku di Bank BJB Cabang Cibinong.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti tidak secara langsung dari objeknya, tetapi melalui sumber lain, baik lisan maupun tulisan. Data sekunder didapat berbagai sumber seperti artikel, buku sumber, jurnal, serta situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.7. Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas Menurut Sugiyono (2023) adalah proses untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuisisioner dikatakan sah atau valid apabila pernyataan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistic yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode rank spearman. Data dinyatakan valid jika rhitung yang merupakan nilai dari corrected itemtotal correlation > dari rtabel pada signifikansi 0.05 (5%).

Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada. Item pertanyaan dikatakan valid apabila rhitung > rtabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur kuesioner apakah dikatakan valid atau tidaknya suatu butir pertanyaan pada kuesioner. Sahnya suatu pertanyaan tersebut apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada butir pertanyaan kuesioner. Uji validitas dikatakan valid apabila rhitung > rtabel (0,361). Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

R = Korelasi

X = Skor butir pertanyaan

Y = Total skor

Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf nyata signifikan sebagai berikut :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data atau jika $r_{hitung} > 0,361$ dinyatakan valid
2. Apabila $r_{hitung} < r_{table}$ maka data jika $r_{hitung} < 0,361$ dinyatakan tidak valid

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Balas Jasa	Saya merasa insentif yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan harapan saya	0,460	0,361	Valid
	Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik agar mendapatkan balas jasa yang lebih tinggi	0,650	0,361	Valid
	Saya merasa gaji pokok yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	0,398	0,361	Valid
	Jenis dan jumlah tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya	0,645	0,361	Valid
	Saya puas dengan besarnya bonus yang saya peroleh dari hasil kerja saya	0,604	0,361	Valid
Kondisi Kerja	Lingkungan kerja di kantor ini mendukung saya dalam menyelesaikan tugas dengan optimal	0,514	0,361	Valid
	Ruang kerja saya memiliki kondisi fisik (pencahayaannya, ventilasi, kebersihan) yang mendukung untuk bekerja secara nyaman	0,434	0,361	Valid
	Lokasi kantor yang strategis memudahkan saya dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari	0,550	0,361	Valid
	Saya dapat bekerja dengan tenang karena kondisi kerja yang mendukung	0,363	0,361	Valid
	Suasana kerja yang positif di kantor membuat saya lebih semangat dalam menjalankan tugas	0,543	0,361	Valid
Fasilitas Kerja	Fasilitas kerja yang memadai membuat saya merasa termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik	0,394	0,361	Valid
	Sarana dan prasarana yang ada mendukung saya dalam menyelesaikan tugas dengan efisien	0,418	0,361	Valid
	Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap meningkatkan semangat dan motivasi saya untuk bekerja lebih baik	0,573	0,361	Valid
Prestasi Kerja	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan	0,487	0,361	Valid
	Saya merasa lebih termotivasi ketika hasil kerja saya diakui oleh atasan	0,589	0,361	Valid
	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	0,659	0,361	Valid
Pengakuan Dari Atasan	Tanggapan dari atasan atas pekerjaan saya meningkatkan semangat kerja saya	0,508	0,361	Valid
	Atasan memberikan pujian saat saya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik	0,491	0,361	Valid
	Saya merasa bangga ketika atasan mengakui kinerja saya di hadapan rekan kerja	0,631	0,361	Valid

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan table 3.3 di atas, hasil pengujian validitas butir pernyataan variabel motivasi kerja kepada 30 responden menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang berjumlah 19 butir dapat dinyatakan valid. Hal ini didasarkan pada nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Kualitas Kerja	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan	0,732	0,361	Valid
	Saya memeriksa kembali hasil kerja saya untuk memastikan tidak ada kesalahan	0,385	0,361	Valid
	Saya sering mendapatkan pujian atas kualitas hasil kerja saya	0,663	0,361	Valid
Kuantitas Kerja	Saya mampu menjaga konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal	0,552	0,361	Valid
	Saya secara rutin menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan	0,543	0,361	Valid
	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan dalam satu hari kerja	0,711	0,361	Valid
Pelaksanaan Tugas	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan	0,395	0,361	Valid
	Saya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab sesuai peran saya di perusahaan	0,525	0,361	Valid
	Saya memastikan bahwa setiap tugas yang saya kerjakan diselesaikan secara menyeluruh	0,446	0,361	Valid
Tanggung Jawab	Saya memiliki komitmen tinggi terhadap kualitas hasil kerja saya	0,365	0,361	Valid
	Saya tidak keberatan menerima tanggung jawab atas kesalahan atau keterlambatan dalam pekerjaan saya	0,532	0,361	Valid
	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab	0,500	0,361	Valid
Kerjasama	Saya terbuka terhadap ide dan masukan dari anggota tim lainnya	0,706	0,361	Valid
	Saya menjaga komunikasi yang terbuka dan efektif dengan seluruh anggota tim	0,527	0,361	Valid
	Saya percaya bahwa kerja sama tim dapat meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan	0,621	0,361	Valid

Sumber : *Data Primer 2025*

Berdasarkan tabel 3.4 di atas, hasil pengujian validitas butiran pernyataan variabel kinerja karyawan kepada 30 responden menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang berjumlah 34 butir dapat dinyatakan valid. Hal ini didasarkan pada nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2023) Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu instrumen dalam mengukur sesuatu. Artinya, suatu instrumen dikatakan reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur hal yang sama akan memberikan hasil yang konsisten atau stabil. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu variable yang dibentuk dari daftar pertanyaan dikatakan moderat jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6 itu artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner

dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Akan tetap apabila Cronbach's Alpha < 0,6 maka kuesioner ini tidak reliable. Untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini digunakan teknik formula Cronbach's Alpha. Suatu keusioner ini dikatakan reliable atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Suatu variable dikatakan reliable apabila memiliki Cronbach's Alpha $\geq 0,6$. Adapun rumus Cronbach's Alpha yang dimaksud adalah :

$$\text{Cronbach 's Alpha } a = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\Sigma \sigma_1^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

a = Nilai Reabilitas

k = Jumlah Item

$\Sigma \sigma_1^2$ = Jumlah varians tiap – tiap skor

σ_t^2 = Varians Total

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Pengujian reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus cronbach alpha. Pengolahan data menggunakan SPSS 29 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan dengan nilai 0,6. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X) dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan melalui 19 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 29. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	19

Sumber : *Data Primer, SPSS 2025*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,837 \geq 0,6$ yang artinya instrument pernyataan pernyataan pada variable Motivasi Kerja sangat reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan melalui 15 instrumen pernyataan dengan

menggunakan perhitungan program SPSS 29. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrument dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 6 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	15

Sumber : *Data Primer, SPSS 2025*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,830 \geq 0,6$ yang artinya adalah instrument pernyataan pada variabel kinerja karyawan sangat reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2023) analisis deskriptif merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Cara perhitungannya adalah :

Cara Perhitungannya :

1. Frekuensi Relative

$$FR = \frac{f}{\Sigma f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR = Frekuensi Relatif

F = Frekuensi hasil tanggapan responden

Σf = Total Frekuensi

2. Total Tanggapan Responden

$$= \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dai penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

3.8.2 Analisis Korelasi Product Moment Pearson

Menurut Sugiyono (2023) menyatakan bahwa korelasi Product Moment Pearson untuk mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih yang berskala interval atau rasio. Korelasi ini juga dapat digunakan untuk menguji signifikansi hubungan dan arah hubungan, apakah positif atau negatif.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

X = Variabel X

Y = Variabel Y

n = Jumlah Sampel

(Sugiyono, 2023)

Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai positif hubungan searah, nilai negatif berarti hubungan berlawanan arah bisa menggunakan pedoman pada tabel berikut :

Tabel 3. 7 Interpretasi Koefisien Korelasi

Nilai r	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2023

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (r^2) dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi pengaruh variabel Independent dengan variabel Dependent. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Korelasi

