

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Metode penelitian ini bertujuan untuk mencari fakta dengan interpretasi yang tepat, untuk mencari gambaran yang sistematis, dan mencari fakta yang akurat. Oleh karena itu, untuk mengimplementasikannya dilakukan pada perusahaan PT. Imahako Persada Yogyakarta. PT. Imahako Persada Cabang Yogyakarta beralamat di Jln. Dr Sutomo no. 23 Yogyakarta.

B. Identifikasi variabel

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel yang mempengaruhi variabel lain di dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi dan motivasi. Untuk selanjutnya, variabel bebas tersebut disebut X. Variabel X yang diambil dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel ini keadaannya sangat dipengaruhi oleh variabel bebas yang termasuk variabel terikat, dalam penelitian ini adalah variabel produktivitas kerja karyawan. Untuk selanjutnya, variabel terikat ini disebut Variabel Y.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan secara terperinci variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian ini, yang terdiri dari:

1. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah dorongan melakukan aktivitas individu, baik karena adanya pengaruh internal maupun eksternal. Maka dengan adanya dorongan tersebut akan timbul berbagai kebutuhan dalam diri individu, kebutuhan tersebut meliputi peluang pendapatan, kebutuhan afiliasi, kebutuhan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Indikator yang digunakan dalam kuesioner adalah:

- a. Perusahaan memberikan gaji yang menarik.
- b. Perusahaan memberikan tunjangan-tunjangan dan bonus.
- c. Perusahaan memberikan perlindungan karyawan melalui asuransi.
- d. Kerja sama di antara para karyawan berjalan sangat baik.
- e. Hubungan kerja karyawan sangat dinamis.
- f. Kerja sama di antara para karyawan sangat baik.
- g. Karyawan sering berkonsultasi dengan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- h. Hasil kerja karyawan yang dilakukan dengan baik selalu mendapatkan penghargaan.
- i. Perusahaan sangat menghargai hasil kreativitas karyawan.
- j. Karyawan dapat mengaktualisasikan semua kemampuannya dengan bekerja di Perusahaan.

2. Kompensasi (X_2)

Kompensasi merupakan semua bentuk penghargaan yang sifatnya moneter maupun penghargaan yang bersifat non-moneter, termasuk di dalamnya pujian dan pengakuan yang diberikan atasan kepada bawahan. Indikator yang digunakan dalam kuesioner adalah:

- a. Gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan termasuk besar.
- b. Gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan jerih payah karyawan.
- c. Upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan waktu kerja karyawan.
- d. Jika saya melakukan pekerjaan tambahan di luar jam yang semestinya, perusahaan memberikan uang lembur.
- e. Tunjangan asuransi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan besar.
- f. Perusahaan sering memberikan bonus jika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan.
- g. Tunjangan jabatan yang saya terima sangat membantu memenuhi kebutuhan karyawan.
- h. Pemberian fasilitas (seperti obat-obatan, alat-alat pelindung: sarung tangan, masker, helm) yang diberikan perusahaan kepada karyawan memuaskan.

- i. Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan memuaskan.
- j. Karyawan mendapatkan fasilitas tambahan apabila ada tambahan pekerjaan atau penugasan.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja karyawan diukur dengan:

- a. Karyawan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dalam mengelola tugas dari perusahaan.
- b. Karyawan mempunyai kemampuan melaksanakan perintah, dan kelangsungan kerja pada perusahaan.
- c. Karyawan memiliki wawasan yang luas dan sering menciptakan jalan keluar atas pekerjaannya.
- d. Karyawan selalu teliti dalam menjalankan pekerjaan dan tepat waktu dalam penyelesaiannya.
- e. Karyawan memiliki kepekaan terhadap indikasi penyimpangan hambatan dalam pekerjaannya.
- f. Karyawan mampu menyelesaikan persoalan-persoalan rutin dalam perusahaan dengan hasil baik tanpa membutuhkan pengarahan dari atasan.
- g. Karyawan mampu menyelesaikan persoalan mendadak.
- h. Karyawan mampu bekerjasama secara efektif dengan sesama karyawan maupun dengan atasan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- i. Karyawan memiliki kemampuan bekerja sama dengan setiap orang atas inisiatif sendiri dengan penuh kesungguhan.

- j. Karyawan tersebut mempunyai kemampuan bekerjasama dengan sesama karyawan dengan hasil yang baik.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga (Sangarimbun dan Effendi, 1989: 152). Populasi dalam penelitian adalah semua karyawan PT. Imahako Persada Yogyakarta yang berjumlah 45 orang kecuali pimpinan organisasi. Dalam penelitian ini semua karyawan pada PT. Imahako Persada Yogyakarta yang berjumlah 44 orang menjadi responden penelitian karena jumlah karyawan yang sedikit.

E. Data yang Dibutuhkan dan Metode Pengumpulan data

1. Data yang Dibutuhkan

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung pada organisasi. Data ini didapat dengan metode *field research* (riset lapangan), meliputi motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan membagikan kuisioner kepada para karyawan PT. Imahako Persada Yogyakarta yang menjadi sampel penelitian.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber yang dianggap perlu untuk melengkapi pembahasan. Data ini dapat berupa angka-angka atau informasi dari catatan-catatan organisasi atau karyawan. Adapun data

sekunder yang diperlukan meliputi data jumlah karyawan, serta sistem kompensasi yang diterapkan termasuk besarnya gaji para karyawan, sesuai dengan golongan dan jabatannya. Kemudian latar belakang pendidikan, jenis kelamin, umur dan lain-lain.

2. Metode pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data tersebut di atas dapat digunakan cara sebagai berikut:

a. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang sudah disertai dengan pilihan jawaban yang diberikan kepada responden.

Untuk menilai hasil dari kuisisioner ini digunakan sekala likert, dimana responden diberi 5 alternatif pilihan jawaban. Untuk bobot nilai setiap jawaban dari kuisisioner kompensasi, motivasi dan kinerja kerja adalah:

➤ Jawaban SS (Sangat Setuju)	diberi nilai 5
➤ Jawaban S (Setuju)	diberi nilai 4
➤ Jawaban R (Ragu-ragu)	diberi nilai 3
➤ Jawaban TS (Tidak Setuju)	diberi nilai 2
➤ Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)	diberi nilai 1

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji untuk memperoleh kualitas yang baik. Validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kesesuaian pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang dipergunakan. Uji validitas dilakukan pada tiap-tiap butir pernyataan, hal ini bertujuan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pernyataan atau

pertanyaan telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki (*internal consistency*). Dengan asumsi bahwa tiap butir dalam satu faktor mengungkapkan hanya mengenai faktor yang bersangkutan, maka skor butir harus mempunyai korelasi positif dengan skor total. Korelasi positif antara skor butir dengan skor total ini harus cukup kuat dan peluang kesalahannya tidak terlalu besar. Disamping uji validitas, juga dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data dapat memberikan hasil relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama atau dengan kata lain untuk menunjukkan adanya kesesuaian antara sesuatu yang diukur (variabel) dengan jenis alat pengukur yang dipakai.

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Simamora, 2002: 59) metode yang digunakan untuk uji validitas adalah uji korelasi *Pearson*. Rumus yang digunakan adalah: (Simamora, 2002: 67)

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

Keterangan:

n = Jumlah responden (sampel)

X = Skor butir

Y = Skor total

XY = skor butir x skor total

Hasil perhitungan korelasi *Pearson*, kemudian jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka butir pertanyaan valid. Dan jika lebih besar dari 0,05 (5%) maka butir pertanyaan tidak valid, dan tidak diikutkan dalam butir pertanyaan pada kuesioner (Ghozali, 2001: 131).

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicoabakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologi pada responden (Simamora, 2002: 63). Metode yang digunakan dalam reliabilitas ini adalah dengan teknik alpha. Rumus alpha adalah:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

R11 = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Butir pertanyaan dinyatakan reliabel jika alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2001: 129).

Berdasarkan perhitungan uji validitas dan reliabilitas butir pertanyaan mengenai variabel motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan dengan menggunakan sampel 44 responden serta dengan bantuan program SPSS (Lampiran uji validitas dan reliabilitas) dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. 1
Uji Validitas dan Reliabilitas Pertanyaan

No	Pertanyaan	Correlation	Signifikansi	Keterangan
Motivasi (X₁)				
1.	Butir - 1	0,763	0,000	Valid
2.	Butir - 2	0,678	0,000	Valid
3.	Butir - 3	0,637	0,000	Valid
4.	Butir - 4	0,450	0,002	Valid
5.	Butir - 5	0,417	0,005	Valid
6.	Butir - 6	0,656	0,000	Valid
7.	Butir - 7	0,555	0,000	Valid
8.	Butir - 8	0,555	0,001	Valid
9.	Butir - 9	0,488	0,001	Valid
10.	Butir - 10	0,484	0,001	Valid
Kompensasi (X₂)				
1.	Butir - 1	0,602	0,000	Valid
2.	Butir - 2	0,497	0,001	Valid
3.	Butir - 3	0,576	0,000	Valid
4.	Butir - 4	0,591	0,000	Valid
5.	Butir - 5	0,682	0,000	Valid
6.	Butir - 6	0,709	0,000	Valid
7.	Butir - 7	0,633	0,000	Valid
8.	Butir - 8	0,587	0,000	Valid
9.	Butir - 9	0,552	0,000	Valid
10.	Butir - 10	0,500	0,001	Valid

Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lanjutan

Kinerja (Y)				
1.	Butir - 1	0,456	0,002	Valid
2.	Butir - 2	0,676	0,000	Valid
3.	Butir - 3	0,657	0,000	Valid
4.	Butir - 4	0,725	0,000	Valid
5.	Butir - 5	0,614	0,000	Valid
6.	Butir - 6	0,640	0,000	Valid
7.	Butir - 7	0,633	0,000	Valid
8.	Butir - 8	0,423	0,004	Valid
9.	Butir - 9	0,331	0,028	Valid
10.	Butir - 10	0,779	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan data pada tabel di atas, pertanyaan mengenai variabel motivasi nilai korelasi butir berkisar antara 0,417 sampai 0,763 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Maka semua butir pertanyaan mengenai variabel motivasi karyawan adalah valid dan semua hasil jawaban kuesioner dapat diikutkan dalam analisis data. Sedangkan hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan olah data SPSS (Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas) diketahui nilai Alpha Cronbach reliabilitas pertanyaan motivasi adalah 0,6956; angka ini lebih besar dari batas minimum nilai alpha yaitu 0,6; ($0,6956 > 0,6$). Hal ini menunjukkan pertanyaan mengenai variabel motivasi adalah reliabel atau handal.

Kemudian pertanyaan mengenai variabel kompensasi nilai korelasi butir berkisar antara 0,497 sampai 0,709 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Maka semua butir pertanyaan mengenai variabel kompensasi adalah valid dan semua hasil jawaban kuesioner dapat diikutkan dalam analisis data. Sedangkan hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan olah data SPSS (Lampiran Uji Validitas dan

Reliabilitas) diketahui nilai Alpha Cronbach reliabilitas pertanyaan kompensasi adalah 0,6863; angka ini lebih besar dari batas minimum nilai alpha yaitu 0,6; ($0,6865 > 0,6$). Hal ini menunjukkan pertanyaan mengenai variabel kompensasi adalah reliabel atau handal.

Pertanyaan mengenai variabel kinerja nilai korelasi butir berkisar antara 0,331 sampai 0,779 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Maka semua butir pertanyaan mengenai variabel kinerja adalah valid dan semua hasil jawaban kuesioner dapat diikutkan dalam analisis data. Sedangkan hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan olah data SPSS (Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas) diketahui nilai Alpha Cronbach reliabilitas pertanyaan kinerja adalah 0,6959; angka ini lebih besar dari batas minimum nilai alpha yaitu 0,6; ($0,6959 > 0,6$). Hal ini menunjukkan pertanyaan mengenai variabel kinerja adalah reliabel atau handal.

b. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara datang mengajukan pertanyaan secara langsung objek penelitian atau kegiatan yang berhubungan dengan penelitian.

c. Studi Pustaka

Yaitu penelitian dengan membaca literatur dan diktat yang berkaitan dengan penelitian. Riset ini dilakukan untuk mendapatkan landasan teori yang selanjutnya digunakan untuk menganalisis, menilai dan menyimpulkan permasalahan yang dibahas serta pengambilan keputusan yang benar.

d. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat data-data yang ada di perusahaan, untuk dapat melengkapi data yang mempunyai hubungan masalah yang akan diteliti.

F. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data penelitian ini digunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif inferensial.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang menjelaskan atau menerangkan masing-masing faktor berupa karakteristik responden dan tanggapan responden terhadap nilai variabel penelitian. Pengungkapan analisis deskriptif dengan data bentuk prosentase.

2. Analisis Verifikatif (Inferensial)

Analisis verifikatif atau inferensial merupakan analisis yang bertujuan membuktikan atau menguji hipotesis. Adapun alat analisis yang digunakan dengan menggunakan Regresi Linier Berganda dan Korelasi Linier Berganda.

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel motivasi dan kompoensasi sebagai variabel independen (X_1 dan X_2), terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Formulasi Regresi Berganda: (Mustafa, 1992: 80)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Y, jika $X_1 = X_2 = 0$

b_1 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_1 (independen).

b_2 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_2 (independen)

X_1 = Sebagai nilai Faktor Motivasi

X_2 = Sebagai nilai Faktor Kompensasi

b. Analisis Korelasi Berganda

Alat analisis Korelasi Berganda digunakan untuk mengetahui tingginya derajat pengaruh antara variabel independen (motivasi dan kompensasi) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Langkah-langkah perhitungan adalah:

1) Formulasi Koefisien Korelasi Berganda: (Mustafa, 1992: 136)

$$R^2 = \frac{b \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

X_1 = Faktor Motivasi

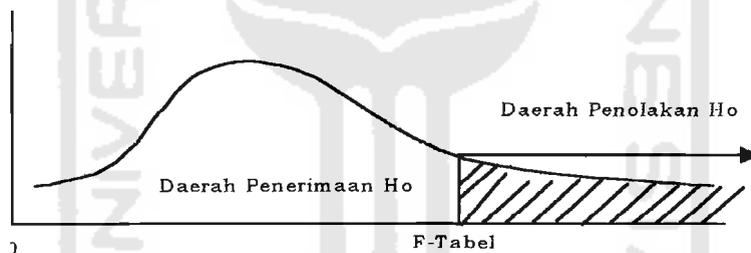
X_2 = Faktor Kompensasi

- Y = Produktivitas Kerja
- b₁ = Koefisien Regresi X₁
- b₂ = Koefisien Regresi X₂
- R² = Koefisien Determinasi

- 2) Menentukan level of significant dengan menggunakan F-tabel untuk dk pembilang = k = 2 dan dk penyebut = (n - k - 1).
- 3) Menghitung f-hitung dengan rumus: (Mustafa, 1992: 138)

$$F - hit = \frac{r^2 / (k)}{(1 - r^2) / (n - 1 - k)}$$

- 4) Membuat keputusan pengujian hipotesis:



Gambar. 3.1
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho
Uji F-Statistik Variabel X₁, dan X₂ terhadap Y

Ho diterima jika: F-hit < F-tab.

Ho ditolak jika: F-hit > F-tab.

c. Analisis Korelasi Parsial

Alat analisis Korelasi Parsial digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan di antara masing-masing variabel bebas dengan variabel tergantung di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan atau tetap. Langkah-langkahnya adalah:

- 1) Formulasi Korelasi Parsial: (Mustafa, 1992: 140)

Korelasi Parsial jika variabel X_2 dikendalikan (tetap).

$$r_{y(X_1, X_2)} = \frac{r_{yx_1} - r_{yx_2} \cdot r_{x_1 x_2}}{\sqrt{1 - r_{x_1 x_2}^2} \cdot \sqrt{1 - r_{yx_2}^2}}$$

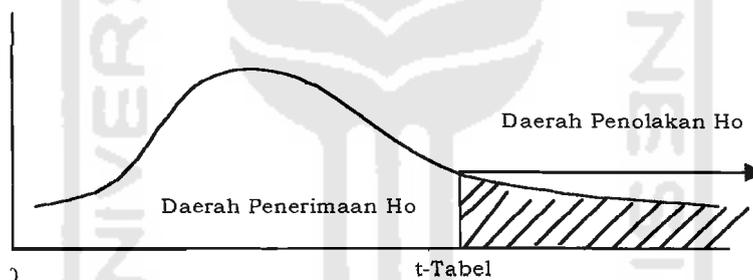
2) Menguji Koefisien Korelasi Parsial:

$$t = \frac{r_p \cdot \sqrt{n-3}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

3) Menentukan level of significant dengan menggunakan t-tabel untuk dk

$df = (n - 1)$. Jika $\alpha = 5\%$.

4) Membuat keputusan pengujian hipotesis:



Gambar. 3. 2
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho
Uji t-Statistik Variabel X terhadap Y

Ho diterima jika: $t\text{-hit} < t\text{-tab}$

Ho ditolak jika: $t\text{-hit} > t\text{-tab}$