

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian adalah Perusahaan PT Badak yang dimana sasarannya adalah karyawan yang bekerja di PT Badak.

3.2. Variabel Penelitian

3.2.1. Identifikasi Variabel

- A. Variabel Independen atau Variabel bebas (X), terdiri dari:
 - a. Pengaruh Komitmen (X1)
 - b. Delegasi Wewenang (X2)
 - c. Etika Kerja Islami (X3)
- B. Variabel Dependen atau variabel terikat (Y), yaitu Kinerja Karyawan.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah rumusan mengenai kasus dan atau variabel yang akan dicari untuk dapat ditemukan dalam penelitian di dunia nyata, di dunia empiris atau di lapangan yang dapat dialami (Sigit, 2003:16).

3.3.1. Komitmen

Komitmen Karyawan pada organisasi atau perusahaan adalah salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja. Komitmen Organisasi yaitu dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan –tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi. Adapun indikator dari komitmen tersebut adalah:

1. Karena adanya perasaan suka dan tidak suka.
2. Adanya ikatan emosional
3. Faktor finansial, dengan indikator:
 - a. Upah
 - b. Tunjangan
4. Faktor fisik lingkungan, dengan indikator:
 - a. Suasana kerja
 - b. Sarana pekerjaan
 - c. Lingkungan kerja
5. Faktor sosial, dengan indikator:
 - a. Hubungan antar karyawan
 - b. Hubungan karyawan dengan atasan
6. Faktor psikologis, dengan indikator:
 - a. Rasa nyaman/betah pada saat bekerja

3.3.2. Delegasi Wewenang

Delegasi Wewenang sering disebut pelimpahan wewenang bahkan kadang-kadang hanya disebut delegasi, mengandung pengertian penyerahan sebagai hak untuk mengambil keputusan atau mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik. Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur dari pada delegasi wewenang adalah kekuasaan atau hak, tugas, dan tanggung jawab. Adapun indikator dari delegasi wewenang tersebut adalah:

1. Kekuasaan atau hak
2. Tugas
3. Tanggung Jawab

3.3.3. Etika Kerja Islami

Etika sering diartikan sama dengan moralitas. Etika maupun moralitas menunjukkan kebiasaan hidup yang baik-baik. Sehingga orang yang tidak menunjukkan kebiasaan yang baik sering disebut tidak mempunyai etika atau tidak bermoral. Kebiasaan hidup yang baik-baik tersebut terinternalisasi pada setiap orang dan menjadi perilaku yang terulang-ulang sebagai sebuah kebiasaan. Etika Kerja Islami adalah bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki arti, dan melakukan aktivitas ekonomi merupakan suatu kewajiban. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut: Bagi orang laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi wanita (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan (QS An-Nisa: 32). Ada

jaminan bagikan untuk orang yang berusaha dan bekerja keras (QS. Al- Fussilat: 10). Rasulullah Muhammad SAW bersabda bahwa bekerja keras menyebabkan terbebas dari dosa dan tidak seorangpun makan-makanan yang lebih baik kecuali dia makan dari hasil kerjanya. Menurut Ali (1988) dalam Yuosef (2000), pandangan etika kerja Islam mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan. Etika kerja Islam menyangkut norma dan tuntutan atau ajaran yang mengatur system kehidupan individu atau lembaga (*corporate*), kelompok (lembaga atau *corporate*) dan masyarakat dalam interaksi hidup antar individu, antar kelompok atau masyarakat dalam konteks bermasyarakat maupun dalam konteks hubungan dengan Allah dan lingkungan. Adapun indikator dari etika kerja Islami tersebut adalah:

1. Aturan perilaku dan moralitas
2. Emosi situasi kerja
3. Bertanggung Jawab
4. Jujur dan Adil
5. Disiplin kerja
6. Hubungan antar karyawan
7. Hubungan karyawan dengan atasan

3.3.4. Kinerja Karyawan

Kinerja, yang seharusnya mencerminkan masa lalu, bukan tujuan yang harus dicapai, melainkan sarana untuk memasuki masa depan yang lebih produktif. Agar penilaian kinerja mencapai potensinya, tidak cukup hanya melakukannya; karyawan

harus bertindak menurut penilaian itu. Biasanya, atasan mempunyai tanggung jawab mengkomunikasikan hasil-hasil penilaian kepada bawahannya dan membantu bawahan memperbaiki diri di masa mendatang. Sebaliknya, bawahan biasanya mempunyai tanggung jawab mencari umpan balik yang jujur dan memanfaatkannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Menurut Flippo (1984, hal 128) bahwa seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, ketangguhan, dan inisiatif.

Demikian pula menurut Robbins (1996, hal 218) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu $\text{kinerja} = f(A;M)$. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan kemampuan (kecerdasan dan ketrampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja pegawai.

Adapun indikator dari kinerja tersebut adalah:

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah-istilah seperti dolar, jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil out put serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

f. Hubungan Interpersonal

Tingkat dimana karyawan atau pegawai mengemukakan perasaan harga diri, jasa baik, kerjasama antara rekan dalam unit kerjanya

4.1. Alat Pengumpulan Data

4.1.2. Wawancara

Wawancara yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Wawancara salah satu bagian yang terpenting dari setiap survei. Tanpa, wawancara penelitian akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan jalan bertanya langsung kepada responden.

4.1.3. Kuesioner

Informasi yang diperoleh melalui permintaan keterangan-keterangan kepada pihak yang memberikan keterangan atau jawaban (responden). Datanya berupa jawaban-jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Adapun data yang diambil dan cara kuesioner adalah data tentang pelatihan dan pengembangan karier di Perusahaan PT Badak, menggunakan metode kuesioner tipe pilihan atau multiplechoice. Data yang diperoleh dari kuesioner tersebut kemudian diberikan skor menggunakan skala *likert*, dengan 5 klasifikasi jawaban yang diberikan yaitu:

- a. Jawaban A diberi nilai 5.
- b. Jawaban B diberi nilai 4.
- c. Jawaban C diberi nilai 3.
- d. Jawaban D diberi nilai 2.
- e. Jawaban E diberi nilai 1.

4.1.4. Studi Pustaka

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari literatur, jurnal-jurnal, buku-buku yang berhubungan dengan komitmen, delegasi wewenang, etika kerja Islami dan kinerja karyawan.

5.1. Populasi Dan Sampel

5.1.1. Populasi

Menurut Sugiyono (1999 : 72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda lainnya.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek.

Menurut Djarwanto dan Pangestu (1993 :107) populasi adalah keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa dimiliki populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan yang berkerja di perusahaan PT Badak yang beragama Islam.

5.1.2. Sampel

Sampel adalah besaran karakteristik (tertentu) dari sebagian populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasi. Berdasarkan hal tersebut, maka sampel yang akan diambil pada penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan dari 1000 karyawan yang ada di Perusahaan PT Badak. Adapun metode sampel yang akan digunakan untuk menentukan calon responden ini adalah metode Random Sampling, dimana penulis mengambil sampel secara acak pada masing-masing karyawan di Perusahaan PT Badak (Cooper dan Mory, 1999).

6.1. Data yang diperlukan

1. Data Primer

Dalam rangka untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan penelitian, data diperoleh dari penyebaran angket kepada responden dimana pertanyaan terlebih dahulu disediakan oleh peneliti untuk mendukung data-data informasi melalui angket tersebut peneliti juga mengadakan wawancara langsung kepada responden.

2. Data Sekunder

Untuk mendukung data penelitian tersebut, disamping melalui angket dan wawancara, maka peneliti mendapatkan data administratif yang diperoleh dari dokumen-dokumen di bagian kepegawaian perusahaan PT Badak Bontang Kalimantan Timur. Seperti laporan-laporan kinerja bulanan karyawan

diperusahaan PT Badak Bontang Kalimantan Timur dan buku-buku yang berkaitan dengan pokok masalah dalam penelitian ini.

7.1. Instrumen Pengumpulan Data

7.1.1. Uji Validitas Kuesioner

Uji Validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner dan mengetahui kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada pertanyaan kuesioner tersebut terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Mengukur tingkat validitas suatu kuesioner dapat dilakukan dengan cara:

1. Melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total score konstruk atau variabel.
2. Menghitung korelasi antara score masing-masing butir pertanyaan dengan total score.
3. Menguji apakah butir-butir pertanyaan yang dapat digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk. Jika masing-masing butir pertanyaan merupakan indikator pengukur maka akan memiliki nilai loading faktor yang tinggi.

Dalam perhitungan koefisien korelasi antar – skor tersebut digunakan rumus *Pearson Product – Moment Coefficient of correlation* (Sigit 2003:155; Sugiyono, 2003: 182) sebagai berikut:

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

Dalam hal ini :

r = korelasi antar skor item dan skor total

x = skor item

y = skor total

n = jumlah sampel yang digunakan dalam *pre-test*

Syarat-syarat untuk menyatakan validitas setiap pernyataan adalah:

- a. Apabila skor pernyataan yang telah disusun berkorelasi positif dengan skor totalnya.
- b. Nilai koefisien korelasi lebih dari 0,50.

7.1.2. Uji Reliabilitas Kuesioner

Reliabilitas adalah derajat, penelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Umar, 2000:57). Uji ini dilakukan secara internal untuk mengetahui konsistensi atau keandalan (*realible*) dari butir-butir pernyataan yang telah teruji validitasnya sehingga apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama akan memperoleh α (alpha) dengan pertimbangan bahwa kuesioner yang digunakan adalah nondikotomi dan koefisien alpha merupakan formula dasar dalam pendekatan konsistensi internal dan estimasi yang baik terhadap reliabilitas pada banyak situasi pengukuran (Azwar, 2000:59).

Rumus koefisien α sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{2\{S_x^2 - (S_{y1}^2 + S_{y2}^2)\}}{S_x^2}$$

Dalam hal ini :

α = koefisien reliabilitas

S_x^2 = varians skor subyek pada keseluruhan test terhadap x

S_y^2 = varians skor subyek pada keseluruhan test terhadap y

Y = skor total

8.1. Analisis Data

8.1.2. Metode Analisis

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa analisis yaitu:

A. Analisis Deskriptif

Adalah analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh para responden dengan membuat daftar atau tabel deskriptif.

B. Analisis Verifikatif

Adalah analisis yang digunakan untuk membuktikan dan menguji hipotesis.

Adapun analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Adalah hubungan lebih dari dua variabel artinya bahwa tidak ada nilai Y tertentu untuk nilai X tertentu, terdapat banyak kemungkinan nilai Y untuk nilai X tertentu karena nilai Y tersebut dipengaruhi oleh banyak variabel.

Analisis regresi linier untuk lebih dari dua variabel disebut analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*) yang dinyatakan dalam persamaan linier sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

Di mana Y variabel yang dipengaruhi, sedangkan X_1, X_2, \dots, X_k adalah variabel yang mempengaruhi.

Maka untuk menentukan koefisien korelasi masing-masing variabel bebas terhadap variabel bebas dengan menggunakan model regresi untuk tiga prediktor (Sugiyono, 2003:221) dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 \dots \dots \dots (1)$$

Dalam hal ini :

Y= Kinerja Karyawan

X1= Komitmen

$$Y = a + b_2X_2 \dots \dots \dots (2)$$

Dalam hal ini :

Y= Kinerja Karyawan

X2= Delegasi Wewenang

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots \dots \dots (3)$$

Dalam hal ini :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Komitmen

X2 = Delegasi Wewenang

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots \dots \dots (4)$

Dalam hal ini :

Y = Kinerja Karyawan

X2 = Delegasi Wewenang

X3 = Etika kerja islami

Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui keterhandalan masing-masing koefisien $b_1 \dots b_k$.

$$T_h = \frac{b}{Sb_1}$$

Keterangan :

T_h = harga statistik t

B = Koefisien regresi

S_b = standart deviasi penafsir koefisien regresi

Kriteria uji :

H_0 ditolak bila F dihitung $> F$ tabel

H_0 diterima bila F dihitung $< F$ tabel

2. Analisis Korelasi Berganda

Koefisien determinasi (R) menunjukkan besarnya R^2 yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + \dots + b_n \sum X_n Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R = Koefisien determinasi

$X_1, X_2 \dots X_n$ = Variabel independen

Y = Variabel dependen

n = Jumlah sampel

$b_1, b_2 \dots b_n$ = Koefisien regresi

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara semua variabel bebas (X_i) dengan variabel terikat (Y).

rumus yang digunakan adalah :

$$R^2 = \frac{n(b_{1.23} \sum X_1 + b_{12.3} \sum X_1 \cdot X_2 + b_{13.2} \sum X_1 \cdot X_3) - (\sum X_1)^2}{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) terletak antara 0 dan 1. jika nilai $R^2=1$ berarti 100% total variasi variabel terikat diterangkan oleh variabel bebas. Sedangkan jika $R^2=0$ berarti tidak ada variasi Y yang diterangkan oleh X_1, X_2, X_3 maupun X_4 .

Pengujian Hipotesis dengan Uji Serentak atau Uji F

a.) Membuat Formulasi Hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (Hipotesis Nihil)

Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ (Hipotesis Alternatif)

Ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

b.) Menentukan level signifikasi dengan F tabel dengan taraf signifikasi (α)

= 5% dan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)

c.) Mencari F hitung dengan Rumus :

$$F - \text{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data dalam variabel

R^2 = Koefisien determinasi

d.) Mengambil keputusan

Jika F hitung $\leq F$ tabel, maka H_0 diterima.

Jika F hitung $> F$ tabel, maka H_a diterima. Atau

Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Jika angka signifikansi $\leq 0,05$ maka H_a diterima.

3. Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen jika variabel independen yang lain dianggap konstan (dikontrol). Rumusnya adalah sebagai berikut (Mustofa, 1992, hlm 138):

$$r^2 = \frac{r_{y1-23\dots k} - (r_{yk-23\dots k(k-1)})(r_{1k-23\dots(k-1)})}{\sqrt{(1 - r_{yk-23\dots(k-1)}^2)} \sqrt{(1 - r_{1k-23\dots(k-1)}^2)}}$$

Keterangan:

r^2 = Koefisien korelasi parsial

Y = Variabel dependen

$X_{1,2,3,\dots,k}$ = Variabel independen

Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial atau uji T

a. Membuat Formulasi Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$ (Hipotesis Nihil)

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_i) dengan Variabel Terikat (Y)

$H_a : b_i \neq 0$ (Hipotesis Alternatif)

Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_i) dengan Variabel Terikat (Y)

- b. Menentukan level signifikansi dengan menggunakan t-Tabel dengan taraf signifikansi (α) = 5% dan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)
- c. Menghitung t-Statistik dengan Rumus :

$$t\text{-Hitung} = \frac{r_{y2-1/1-2} \sqrt{n-1-k}}{\sqrt{1 - r_{y2-1/y1-2}^2}}$$

- d. Mengambil kesimpulan

Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima.

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima. Atau

Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Jika angka signifikansi $\leq 0,05$ maka H_a diterima