

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini untuk melihat pengaruh variabel bebas (Kompensasi Finansial Langsung dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) dimana pengukuran variabel dilakukan dalam satu waktu. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian *explanatory*, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel. Dalam penelitian ini menggunakan metode survey yang respondennya diberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner/angket. Hal ini menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner, serta dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode statistik inferensial dengan rumus regresi linier berganda, yang menggunakan bantuan *SPSS*.

## **3.2 Subyek dan Obyek Penelitian**

### **3.2.1 Subyek Penelitian**

Subyek yang dijadikan penelitian adalah karyawan yang bekerja dibagian produksi di PT. Salco Jombang.

### **3.2.2 Obyek Penelitian**

Obyek penelitian ini berfokus pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan.

## **3.3 Populasi dan Sampel**

### **3.3.1 Populasi**

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2013). Dalam penelitian ini, semua populasi ditetapkan sebagai sampel atau sampel jenuh (secara sensus), sebab populasi yang terdapat pada obyek penelitian ini kurang dari 100 orang.

### **3.3.2 Sampel**

Dikarenakan dalam penelitian ini populasinya kurang dari 100 orang, maka untuk penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh, merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014). Dengan demikian, semua karyawan bagian produksi dengan status borongan sistem PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sejumlah 49 orang yang akan digunakan sebagai sampel penelitian.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel dan Operasionalisasi Variabel

#### 3.4.1 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu Kompensasi Finansial Langsung (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel independen serta Kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Secara operasional ketiga variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### *3.4.1.1 Definisi Operasional Kompensasi Finansial Langsung*

Secara operasional kompensasi finansial langsung adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa. Terdapat beberapa pendapat para ahli mengenai indikator kompensasi, sebagaimana telah dijelaskan pada bab II. Dalam penelitian ini, peneliti mengembangkan indikator kompensasi finansial langsung dari Panggabean (2004) yang meliputi:

a. Gaji

Merupakan balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan sebagai balas jasa dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Upah

Merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan.

c. Insentif

Merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan

#### 3.4.1.2 Definisi Operasional Motivasi Kerja

Secara operasional motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan.

Menurut Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2017):

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makanan, minuman dan tempat ibadah
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu rasa aman terhadap status pekerjaan atau rasa aman terhadap kehilangan pendapatannya.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima saat berinteraksi
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungan.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu merasa bahwa pekerjaan yang telah dilakukannya adalah paling penting.

#### 3.4.1.3 Definisi Operasional Kinerja Karyawan

Secara operasional kinerja adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dan sesuai ketentuan perusahaan.

Menurut John Miner secara operasional Kinerja Karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut (Sudarmanto, 2014) :

1. Kualitas

Karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan dan dapat melakukan pekerjaannya sesuai target yang di tentukan oleh perusahaan.

3. Penggunaan waktu

Meliputi tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

4. Kerja sama

Jadi karyawan dapat bekerjasama dengan orang lain, dapat memposisikan dirinya dengan rekan kerja yang lain sehingga dapat menciptakan hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja dan orang lain.

### 3.4.2 Operasionalisasi Variabel

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi variabel**

No.	Variabel	Indikator	Kisi-kisi pernyataan
1.	Kompensasi	1. Gaji	Imbalan finansial (gaji) yang diberikan secara teratur
		2. Upah	Imbalan finansial (upah) yang dibayarkan berdasarkan jam kerja dan jumlah barang yang dihasilkan
		3. Insentif	Imbalan langsung (insentif) yang diberikan jika kinerjanya melebihi standar yang ditentukan

2.	Motivasi Kerja	1. Kebutuhan fisiologis	Kebutuhan akan perlindungan fisik
----	----------------	-------------------------	-----------------------------------

Lanjutan Tabel 3.1  
Operasionalisasi variabel

		2. Kebutuhan rasa aman	Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman atau bahaya
		3. Kebutuhan sosial	Kebutuhan untuk diterima saat berinteraksi
		4. Kebutuhan akan harga diri	Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai
		5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri	Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki
3.	Kinerja	1. Kualitas	Bekerja sesuai standart yang ditentukan
		2. Kuantitas	Bekerja sesuai target yang ditentukan
		3. Penggunaan waktu	Mampu bekerja secara efektif
		4. Kerja sama	Mampu bekerja sama untuk menciptakan hubungan kerja yang baik

*Sumber data: Diolah peneliti (2019)*

### 3.5 Skala Pengukuran

Daftar pernyataan yang disusun secara terstruktur dan disebarkan pada responden, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari karyawan. Skala pengukuran dengan menggunakan Skala Likert yang merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator

variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Penelitian ini menggunakan sejumlah skor 1-5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Berikut adalah tabel skala Likert yang akan digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3.2**

**Skala pengukuran variabel**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

*Sumber: Sugiyono (2014)*

### **3.6 Uji Instrumen Penelitian**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas menggunakan *Corrected Item Total Correlation*. Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2007), dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi  $r$  diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi  $r$  dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Pada penelitian ini uji validitas dibantu dengan

program *SPSS (Statistical Package For Sosial Sciences)*. Cara untuk mengukur validitas menggunakan rumus *Person Correlation* sebagai berikut:

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

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi *Product Moment* antara Kompensasi Finansial Langsung dan Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

X = Skor tiap item

Y = Total nilai untuk setiap variabel yang diteliti

N = Jumlah subjek yang akan diteliti

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus *Corrected Item Total Correlation*. Perhitungan uji validitas tersebut menggunakan bantuan SPSS for Windows 25. Berikut tabel 3.3 merupakan hasil uji validitas per item pernyataan dengan jumlah responden 30 orang:



**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r kritis	Keterangan
1	Kompensasi Finansial Langsung (X1)	x1.1	0,589	0,3	Valid
2		x1.2	0,486	0,3	Valid
3		x1.3	0,448	0,3	Valid
4	Motivasi Kerja (X2)	x2.1	0,870	0,3	Valid
5		x2.2	0,718	0,3	Valid
6		x2.3	0,811	0,3	Valid
7		x2.4	0,848	0,3	Valid
8		x2.5	0,865	0,3	Valid
9	Kinerja Karyawan (Y)	y1.1	0,536	0,3	Valid
10		y1.2	0,825	0,3	Valid
11		y1.3	0,612	0,3	Valid
12		y1.4	0,436	0,3	Valid

*Sumber: Data primer, diolah 2019.*

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa dari hasil pengujian validitas sebanyak 30 Responden menunjukkan korelasi masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan

bahwa  $r$  hitung  $> 0,30$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan sebagai alat ukur.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan *reliable* atau tidak dengan metode *Cronbach Alpha* di atas 0,6 (Arikunto: 1998). Maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel.

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap karyawan PT. Salco yang berjumlah 30 responden. Hasil dari pengujian ini akan di hitung dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak *SPSS (Statistical Package For Sosial Sciences)*. Berikut adalah rumus untuk uji reliabilitas :

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

Di mana:

$r_n$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pernyataan

$\sum \alpha_b^2$  = jumlah varian butir

$\alpha_t^2$  = varian total

**Tabel 3.4**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Koefisien <math>\alpha</math></b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi Finansial Lansung	0,690	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,928	0,6	Reliabel
Kinerja	0,786	0,6	Reliabel

*Sumber: data SPSS diolah, 2019*

### **3.7 Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data**

#### **3.7.1 Sumber Data**

##### *3.7.1.1 Data Primer*

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

##### *3.7.1.2 Data Sekunder*

Sedangkan untuk data sekunder yang terdapat dipenelitian ini merupakan data yang diambil dari buku, internet, jurnal ilmiah, laporan penelitian, skripsi tesis, dan media massa.

#### **3.7.2 Teknik Pengambilan Data**

Menurut Sugiyono (2014) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian, hal ini dikarenakan tujuan utama dari

penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan datanya adalah melakukan penyebaran kuisisioner.

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis data deskriptif merupakan teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya, tanpa membuat kesimpulan dari hasil penelitian. Tetapi jika peneliti ingin menarik kesimpulan maka peneliti dapat menggunakan teknik analisis yang statistik inferensial. Yang termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif antara lain penyajian data kedalam bentuk grafik, tabel, presentase, frekuensi, diagram, mean, modus dan lain sebagainya.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi frekuensi masing-masing variabel, tingkat kecenderungan dan pengaruh antar variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan, berdasarkan tabulasi data. Pengukuran skor berdasarkan skala Likert dengan satuan mulai angka satu sampai lima, sehingga diperoleh range/interval nilai sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Skor terendah skala}}{\text{Skala}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0, \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi range seperti di bawah ini

<b>Interval</b>	<b>Keterangan</b>
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
>1,80 - 2,60	Rendah
>2,60 - 3,40	Cukup/Sedang
>3,40 - 4,20	Tinggi
>4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

*Sumber: Sudjana (2005)*

### 3.8.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial dapat disebut juga dengan statistik probabilitas yang artinya adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Teknik ini digunakan untuk mengambil kesimpulan populasi dari data yang diperoleh sudah diolah. Jadi data yang diperoleh merupakan gambaran yang sebenarnya dari populasi.

#### 3.8.2.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), yaitu Kompensasi Finansial Langsung (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Persamaan analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2009) dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Constanta

- b1 : Koefisien regresi antara Kompensasi Finansial Langsung dengan Kinerja
- b2 : Koefisien regresi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja
- X1 : Variabel Kompensasi Finansial Langsung
- X2 : Variabel Motivasi Kerja
- e : Eror

### 3.8.2.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang digunakan dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Asumsi klasik regresi menurut Ghozali (2001) meliputi uji Normalitas, uji Heteroskedasitas dan uji Multikolinieritas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan guna menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki penyaluran normal (Ghozali, 2006). Peneliti menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Model regresi yang dilakukan dalam penelitian seharusnya berdistribusi normal sehingga layak digunakan untuk pengujian secara statistik, untuk menguji kenormalan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov sebagai dasar pengambilan keputusan dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya yaitu :

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari populasi normal
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka populasi tidak berdistribusi normal

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heteroskedastisitas. Cara menentukan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya: Residual Plot, Metode Grafik, Uji Park, Uji Gletser, dan Kelaziman (Umar: 2008).

## 3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel  $x$  yang memberikan informasi yang sama tentang variabel  $Y$ . Jika  $X_1$  dan  $X_2$  berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variabel saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi (Simamora: 2005).

Ada beberapa metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, diantaranya :

- 1) Dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai tolerance value  $< 0,1$  atau  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila *tolerance value*  $> 0,1$  atau  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas (Simamora: 2005).
- 2) Dengan menggunakan antar variabel independent. Misalnya ada empat variabel yang diuji dikorelasikan, hasilnya korelasi antara

X1 dan X2 sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multikolinearitas antara X1 dan X2.

#### 3.8.2.3 Uji Parsial ( $t$ )

Uji  $t$  digunakan untuk menguji secara parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Uji parsial juga dapat disebut dengan uji hipotesis, yaitu kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Jika nilai  $t_{hitung}$  dengan  $sig < \alpha$  (0,05), maka hipotesis diterima, dan jika nilai  $t_{hitung}$  dengan  $sig > \alpha$  (0,05), maka hipotesis ditolak.

#### 3.8.2.4 Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel bebas (Kompensasi Finansial Langsung dan Motivasi Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali: 2005). Faktor-faktor tersebut seperti: lingkungan kerja, pelatihan, dan lain sebagainya.