

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Soegeng dalam (Tahir, 2011) rancangan penelitian adalah langkah-langkah penelitian yang terstruktur sesuai dengan tujuan peneliti, sehingga data yang diperoleh akurat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pendekatan kuantitatif menurut (Sugiyono, 2012) adalah salah satu jenis penelitian yang spesifiknya sistematis, terencana dan terstruktur sejak awal dengan jelas hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode yang digunakan adalah explanatory research, penelitian eksplanasi adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variable variable peneliti yang melalui pengujian hipotesis yang telah di rumuskan.

Jenis penelitian ini yang digunakan peneliti adalah menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2016) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan atau pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BCA KCU Kertosono. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian funding officer sebanyak 55 karyawan dari PT. Bank BCA KCU Kertosono.

Metode yang digunakan untuk penerikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut (Sugiyono, 2016) mengatakan sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Dan uji hipotesisnya menggunakan uji-t dan uji-F. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Objek Penelitian

Lokasi penelitian kali ini adalah di PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kertosono yang beralamat di jalan A.Yani 114, kutorejo, kec. Kertosono, kabupaten Nganjuk Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Bank BCA KCU Kertosono divisi funding officer yang berjumlah 55 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini mengambil sampel dari karyawan bagian Funding Officer pada PT. Bank Central Asia KCU Kertosono yang berjumlah 55 orang.

1.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Digunakan teknik ini karena populasi yang diteliti kurang dari 100 orang sehingga sampel yang diambil berasal dari karyawan bagian Funding Officer yang berjumlah 55 orang.

3.4 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variable

Definisi Operasional merupakan unsur yang akan membantu dalam melakukan penelitian karena definisi operasional akan menunjukkan pada indikator-indikator, aspek-aspek variabel dan alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat (Dependen) dan dua variabel bebas (Independen) Yang mana variabel terikat (Dependen) yang peneliti teliti adalah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel bebas (Independen) yang peneliti teliti adalah Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2). Adapun masing-masing variabel yang akan dijelaskan dalam penelitian ini sebagai berikut

3.4.1 Variabel Dependen (Variable Terikat)

3.4.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini di definisikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja KCU Bank BCA Kediri sesuai tanggung jawab atas tugas yang telah di tentukan oleh perusahaan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2018), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seseorang karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai standar dari perusahaan.

2. Kuantitas

Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu..

3. Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja..

4. Tanggung jawab

Merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

3.4.2 Variable Independen (Variable Bebas)

3.4.2.1 Kompensasi

Kompensasi sebagai balas jasa perusahaan atau organisasi yang diberikan kepada karyawan. Yang dimaksud balas jasa disini adalah suatu pengorbanan perusahaan terhadap waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan kepada karyawannya atas jasa mereka terhadap perusahaan

Menurut simamora (2015) indicator-indikator kompensasi diantaranya:

1) Kepuasan atas bayaran yang diterima

Kepuasan karyawan atas bayaran yang terima adalah bayaran atau imbalan sesuai dengan apa yang telah karyawan kerjakan.

2) Insentif yang diterima sesuai standar perusahaan

Insentif yang diterima sesuai standar perusahaan adalah pemberian insentif dari jumlah dan waktu pemberian sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan

3) Kepuasan tunjangan yang diberikan

Tunjangan merupakan program – program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan seperti tunjangan makan, hari tua tunjangan hari raya dan lain - lain.

3.4.3 Motivasi

Motivasi kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu perilaku kerja seseorang yang terdorong untuk bekerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut hasibuan (2017: 145), bahwa motivasi kerja mempunyai beberapa indikator antara lain :

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain
3. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan

3.4.4 Instrumen Penelitian

Pada tabel dibawah ini akan diringkas mengenai indikator dan kisi – kisi dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel Kompensasi , Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Tabel 3, 1
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kompensasi X1 (simamora, 2014)	Kepuasan atas bayaran yang diterima	X1.1 Bayaran pokok yang di terima karyawan sesuai standard yang ditetapkan perusahaan
		X1.2 Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu
	Insentif yang diterima sesuai standar perusahaan	X1.3 Besar insentif sesuai dengan pencapaian target karyawan
		X1.4 Perusahaan memberikan insentif agar karyawan mau bekerja dengan baik
		X1.5 Insentif yang saya terima diberikan tepat waktu
	Kepuasan tunjangan yang diberikan	X1.6 Penetapan Besarnya tunjangan sesuai dengan kinerja karyawan
		X1.7 saya mendapat tunjanga berupa asuransi kesehatan (BPJS)
Motivasi X2 (Hasibuan ,2017)	Kebutuhan akan berprestasi	X2.1 Saya berusaha untuk mencapai target karena adanya penghargaan
		X2.2 Saya berupaya bekerja sesuai dengan SOP agar bisa di puji pimpinan
	Kebutuhan akan afiliasi	X2.3 Saya selalu berupaya menjalin komunikasi dengan pimpinan karena ingin menjaga keharmonisan
		X2.4 Saya berusaha menjalin hubungan kerja dengan rekan kerja karena ingin menjaga kekompakan
	Kebutuhan akan kekuasaan	X2.5 Saya menyukai pekerjaan yang selalu menantang kemampuan diri saya karena dapat menaikkan jabatan saya
		X2.6 Dalam bekerja saya berupaya mempengaruhi teman-teman sesuai dengan SOP
Kinerja karyawan Y	Kualitas kerja	Y.1 Saya dapat bekerja sesuai standar dari perusahaan
		Y.2 Saya bekerja sesuai dengan SOP perusahaan

(Mangkunegara, 2018)		Y.3 Saya bekerja sesuai dengan tujuan, visi dan misi dari perusahaan
	Kuantitas kerja	Y.4 Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan
		Y.5 Saya bekerja sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang saya miliki
	Pelaksanaan tugas	Y.6 Saya memanfaatkan waktu yang sebaik-baiknya untuk menghasilkan pekerjaan yang baik
	Tanggung jawab	Y.7 Saya mampu bertanggung jawab sesuai tugas yang diberikan perusahaan

3.5 Skala Pengukuran Data

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini responden diminta menjawab pertanyaan dalam skala interval dengan nilai dalam skala 1 sampai 5.

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Keterangan	Skor
1	Sangat setuju	(Ss)	5
2	Setuju	(S)	4
3	Netral	(N)	3
4	Tidak setuju	(Ts)	2
5	Sangat tidak setuju	(Sts)	1

Sumber: sugiyono, 2013

3.6 Metode pengumpulan data

Adapun metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Angket

Angket ini di susun terstruktur untuk menjangkau data, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari seluruh karyawan sebagai data primer.

2. Observasi

Pengamatan langsung dilokasi penelitian yang fungsinya untuk mendapatkan data sekunder untuk mengamati data primer.

3. Dokumentasi

Pengumpulan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan obyek penelitian.

4. Wawancara

Melalui tanya jawab langsung dengan pihak terkait dalam perolehan informasi tentang data yang diperlukan.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan pada kuisioner menunjukkan valid atau tidaknya. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang diteliti sesungguhnya pada obyek penelitian. Kuisioner yang dapat dikatakan valid apabila kuisioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016).

Untuk menguji validitas pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik korelasi items total atau disebut juga *corrected item total correlation*. Untuk menguji validitas ketentuan yang harus dipenuhi dalam kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2016) :

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka item-item pernyataan dari angket dinyatakan valid
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka item-item pernyataan dari angket dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Kuisisioner Penelitian

Variabel	No Item	r Hitung	Standar Valid	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,717	0,3	Valid
	X1.2	0,807	0,3	Valid
	X1.3	0,924	0,3	Valid
	X1.4	0,760	0,3	Valid
	X1.5	0,587	0,3	Valid
	X1.6	0,711	0,3	Valid
	X1.7	0,893	0,3	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,910	0,3	Valid
	X2.2	0,855	0,3	Valid
	X2.3	0,806	0,3	Valid
	X2.4	0,512	0,3	Valid
	X2.5	0,798	0,3	Valid
	X2.6	0,533	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,814	0,3	Valid
	Y2	0,867	0,3	Valid
	Y3	0,719	0,3	Valid
	Y4	0,820	0,3	Valid
	Y5	0,832	0,3	Valid
	Y6	0,666	0,3	Valid
	Y7	0,791	0,3	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah responden sebanyak 30 pegawai, pada variabel kompensasi (X1) terdapat 7 item pernyataan yang valid, pada motivasi (X2) terdapat 8 macam item pernyataan yang valid dan pada variabel kinerja pegawai (Y) terdapat 7 item pernyataan yang valid. Item pernyataan valid dinyatakan karena $r_{hitung} > r_{tabel}$

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Menurut (Sugiyono, 2013) reliabilitas adalah instrumen yang digunakan bila beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama dalam waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan rentang skor 1-5, sebagai berikut reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha*. Dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas Instrumen

n : Banyak butir soal atau pernyataan

S_i^2 : Jumlah varian butir

S_t^2 : Jumlah skor total

Dalam hal ini apabila nilai koefisien $\alpha > 0,6$, maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel. Jika apabila nilai koefisien $\alpha < 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut tidak reliabel. Proses pengujian dilakukan sebelum penelitian sebenarnya dilakukan.

Tabel 3. 1
Hasil Uji Reliabilitas Kuosioner Penelitian

Variabel	Nilai Conbrach Alpha	Standar	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,911	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,795	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,907	0,6	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan dari tabel 3.4 diatas hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator baik kompensasi (X1), motivasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai croanbach's alpha lebih dari 0,6. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dalam kuisisioner adalah *reliable*. Dengan demikian semua item-item pada masing-masing varabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono,2016) metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing-masing item variabel dengan skala pengukuran satu sampai lima, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

Sehingga menurut Sudjana (2005) interpretasi skor sebagai berikut

$$:RS = \frac{5-1}{5} = 8$$

1. 1,0 – 1,8 = Buruk Sekali
2. 1,81 – 2,6 = Buruk
3. 2,61 – 3,4 = Cukup
4. 3,41 – 4,2 = Baik
5. 4,21 – 5,0 = Sangat Baik

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 **Invalid source specified**. Jadi data yang diperoleh merupakan gambaran yang sebenarnya dari populasi.

3.8.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel independen terhadap suatu variabel dependen (Ferdinand, 2014). Pada analisis regresi linier berganda, variabel X (independen) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel Y (dependen) harus lebih dari 1 variabel. Dalam penelitian ini variabel independen kompensasi (X1), motivasi (X2), dan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Berdasarkan variabel di atas, maka rumus regresi linier bergandanya adalah (Hasan, 2010):

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

y = Variabel terikat, yaitu dalam penelitian ini kinerja karyawan

α = Konstantan

X_1, X_2 = Variabel bebas, kompensasi (X_1), motivasi (X_2)

β_1, β_2 = Parameter (koefisien) regresi

ε = Variabel *random error*/galat/variabel pengganggu
(*disturbance term*)

1.8.2.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian parametrik-test (uji parametrik) adalah data yang harus memiliki distribusi normal. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal probability plot. Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada normal probability plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal (Ghozali, 2011), menyebutkan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti

arah garis menyebutkan jika data menyebar diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikolinieritas (gejala multikolinieritas) atau tidak. Multikolinieritas adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas (Ghozali, 2012). Uji multikolinieritas perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari 1. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai Tolerance dan VIF.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SPRED). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada garis scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu

Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah distandarizet (Ghozali, 2011) .

4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dengan model regresi dan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin Watson dengan menggunakan nilai Durbin Watson hitung (d) dengan nilai Durbin Watson tabel, yaitu batas atas (d_u) dan batas bawah (d_L). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $0 < d < d_L$, maka terjadi autokorelasi positif.
- b. Jika $d_L < d < d_u$, maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
- c. Jika $d - d_L < d < 4$, maka terjadi autokorelasi negatif.
- d. Jika $4 - d_u < d < 4 - d_L$, maka tidak ada kepastian autokorelasi atau tidak.
- e. Jika $d_u < d < 4 - d_u$, maka tidak terjadi autokorelasi positif maupun negative

3.8.2.3 Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian dilakukan dengan t-test, bilamana diperoleh $p\text{-value} \leq 0,05$ (Alpha 5%), maka dapat disimpulkan signifikan, dan begitu pula sebaliknya (Solimun, 2017). Uji hipotesis responden dapat diterima jika:

a. Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka hipotesis diterima

b. Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka hipotesis ditolak

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen atau variabel bebas (Kompensasi dan Motivasi Kerja) dalam menerangkan variabel dependen atau terikat (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil jika nilai (R^2) semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi Variabel Bebas Dengan Variabel Terikat

100% = Presentase Kontribusi

