

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan variable-variabel yang diteliti kemudian dianalisa dengan hipotesis. Dengan demikian penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian *explanatory*. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006) bahwa penelitian *explanatory* adalah penelitian yang menjelaskan pengaruh antar variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Adapun populasi adalah semua karyawan divisi *vener* pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang yang berjumlah 620 karyawan dengan sampel sebanyak 86 karyawan, dengan metode pengumpulan data observasi, angket, wawancara dan dokumentasi dan analisis data dengan regresi linier berganda.

3.2. Obyek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sejahtera Usaha Bersama yang beralamat di Jalan Raya Diwek Jatipelem Desa Diwek, Kecamatan Diwek, Kabupaten Jombang 61471

3.3. Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulan (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan divisi *veneer* pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang yang berjumlah 620 karyawan

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah sebagian dari populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N e^2)$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir sebesar 10% maka, jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = 620 / (1 + 620 (0,1)^2)$$

$$n = 86,11$$

Hasil rumus Slovin, sampel sebanyak 86,11 dibulatkan menjadi 86 karyawan yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*, dimana pengambilan sampel dilakukan secara kebetulan ditemui pada saat melakukan penelitian, (Sugiyono, 2011), selain itu karena populasi dalam penelitian bersifat homogen atau sama

yakni bekerja sebagai karyawan. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 86 karyawan.

3.4. Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi (X1)

Adalah semua pemberian dalam bentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan PT. Sejahtera Usaha Bersama sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berikut indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a) X1.2 Insentif, merupakan sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Adapun indikator dari insentif yaitu:
 - 1) Kesesuaian pemberian insentif dengan kinerja karyawan
 - 2) Kesesuaian insentif dengan ketentuan yang berlaku
- b) X1.3 Upah, merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan pihak PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang kepada karyawan berdasarkan jam kerja ataupun banyaknya pelayanan yang diberikan. Adapun indikator dari upah yaitu :
 - 1) Kesesuaian upah dengan jam kerja
 - 2) Tambahan upah ketika karyawan mencapai target yang ditentukan perusahaan.

2. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*) (As'ad, 2012). Berikut indikator yang digunakan dalam penelitian ini :

- a) X2.1 Perasaan tentang gaji. Para karyawan menginginkan sistem upah yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Adapun indikator mengenai perasaan tentang gaji adalah :
 - 1) Penghargaan atas hasil kerja
 - 2) kepuasaan atas gaji/upah yang diterima
- b) X2.2 Perasaan tentang promosi jabatan. Promosi jabatan menjadi satu-satunya penentu keadilan, karyawan akan merasa puas juga ketika mereka mendapatkan keadilan dalam pembuatan kebijakan promosi jabatan. Adapun indikator mengenai perasaan tentang promosi jabatan adalah :
 - 1) Pemberian promosi jabatan pada karyawan yang kompeten.
- c) X2.3 Perasaan tentang rekan kerja. Bagi mayoritas karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu tidaklah mengejutkan jika memiliki rekan kerja yang ramah dapat mendukung

kepuasan kerja. Adapun indikator mengenai perasaan tentang rekan kerja adalah:

- 1) Hubungan karyawan dengan kelompok karyawan
- 2) Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya
- 3) Hubungan karyawan dengan atasannya

d) X2.4 Perasaan tentang pekerjaan. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Adapun indikator mengenai perasaan tentang pekerjaan adalah :

- 1) Menarik atau tidaknya pekerjaan.

3. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan PT. Sejahtera Usaha Bersama secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan, baik bersifat fisik/*non* material. Berikut indikator yang digunakan :

a. Y.1 Kualitas, merupakan suatu standar persyaratan minimum yang dibuat oleh PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik dan sesuai standart, indikator dari kualitas yaitu :

- 1) Hasil kerja yang diperoleh dengan tingkat kesalahan rendah.

b. Y.2 Kuantitas, merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun indikator kuantitas yaitu :

- 1) Jumlah beban kerja yang diselesaikan
- 2) Dapat mencapai hasil produksi sesuai standar yang ditetapkan perusahaan

c. Y.3 Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain yang menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

Adapun indikator dari ketetapan waktu yaitu :

- 1) Efektivitas waktu dalam penyelesaian pekerjaan
- 2) Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja.

Berikut akan dijabarkan instrumen yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Pernyataan
Kompensasi (X)	Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian gaji dengan tugas dan tanggung jawab 2. Kesesuaian gaji dengan UMR Kabupaten Jombang
	Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian pemberian insentif dengan kinerja karyawan 2. Kesesuaian insentif dengan ketentuan yang berlaku
Kepuasan Kerja (X2)	Persepsi tentang gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan atas hasil kerja 2. Kepuasan atas gaji/upah yang diterima
	Persepsi tentang promosi jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bisa menerima saya sebagai partner yang baik 2. Perusahaan memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan
	Persepsi tentang rekan kerja	Pemberian promosi jabatan pada karyawan yang kompeten
	Persepsi tentang pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawan dengan kelompok karyawan 2. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya 3. Hubungan karyawan dengan atasannya
Kinerja (Y)	Kualitas	Hasil kerja yang diperoleh dengan tingkat kesalahan rendah
	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah beban kerja yang diselesaikan 2. Dapat mencapai hasil produksi sesuai standar yang ditetapkan perusahaan
	Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektivitas waktu dalam penyelesaian pekerjaan 2. Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja

3.5. Skala Pengukuran

Pengukuran angket dengan menggunakan skala likert point 5. Ciri khas dari skala likert adalah bahwa makin tinggi nilai yang diperoleh oleh seorang responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap obyek yang ingin di teliti oleh peneliti.

Jawaban dari responden yang bersifat kualitatif dikuantitatifkan, dimana jawaban untuk pertanyaan diberi nilai sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban (a) diberi nilai 5, Sangat Setuju.
- b. Untuk jawaban (b) diberi nilai 4, Setuju.
- c. Untuk jawaban (c) diberi nilai 3, Tidak Komentari.
- d. Untuk jawaban (d) diberi nilai 2, Tidak Setuju.
- e. Untuk jawaban (e) diberi nilai 1, Sangat Tidak Setuju. (Sugiyono, 2012)

3.6. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dan mempunyai kaitan erat dengan masalah yang diteliti. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pernyataan (angket), wawancara, dan pengamatan langsung (observasi).

2. Data Sekunder

Yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang telah dipublikasikan.

3.7. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini ada beberapa cara yang digunakan peneliti dalam proses pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan juga dokumentasi.

Berikut akan dijabarkan beberapa cara tersebut:

- a. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Angket merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menjawab sebuah pilihan jawaban secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penyelidikan.
- c. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada pimpinan.
- d. Dokumentasi yaitu mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku, tulisan ilmiah, majalah dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian

3.8. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk meyakinkan bahwa pengukuran yang digunakan adalah pengukuran yang tepat dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan pengujian terhadap kualitas data dengan bantuan program SPSS. Kualitas data yang di hasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat di evaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas, Arikunto (2006).

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan (kesalahan) suatu instrumen Arikunto (2006). Instrumen yang valid atau tepat dapat digunakan untuk mengukur obyek yang ingin diukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur suatu data agar tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud agar tercapai kevalidannya.

Cara yang dipakai untuk tingkat kevalidan adalah dengan validitas internal, yaitu untuk menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas yaitu dengan menggunakan analisis butir, artinya menghitung korelasi antara masing-masing butir dengan skor total (skor yang ada) dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*, rumus sebagai berikut :

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

Dimana : r = korelasi

X = skor item X

Y = total item Y

n = banyaknya sampel dalam penelitian

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 atas 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.

Berikut uji validitas variable penelitian :

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Validitas

Variable	Item	r hitung	r Kritis	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	1	0,913	0,3	valid
	2	0,956	0,3	valid
	3	0,444	0,3	valid
	4	0,954	0,3	valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	1	0,777	0,3	valid
	2	0,715	0,3	valid
	3	0,613	0,3	valid
	4	0,576	0,3	valid
	5	0,589	0,3	valid
	6	0,557	0,3	valid
	7	0,755	0,3	valid
Kinerja karyawan (Y)	1	0,654	0,3	valid
	2	0,755	0,3	valid
	3	0,777	0,3	valid
	4	0,774	0,3	valid
	5	0,707	0,3	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 3.2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu ukur dapat dipercaya atau diandalkan, pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh di analisis dengan teknik tertentu, hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Spearman Brown. Rumus yang digunakan adalah

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^L S_i^2}{St^2} \right]$$

dengan :

R_{11} adalah koefisien reliabilitas

N adalah banyaknya butir soal

S_i^2 adalah varian skor soal ke- i

St^2 adalah varians skor total

Untuk mengetahui reliabel atau tidak suatu instrumen pengambilan data suatu penelitian dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien reliabilitas. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliabel, apabila nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6. (Arikunto, 2006).

Tabel 3.3

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien α	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,865	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,771	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,784	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

3.9. Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2010) metode deskriptif adalah metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisa deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam angket, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

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

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Rentan interval skor yaitu 0,8, artinya kriteria kategori jawaban responden dengan rentan nilai 0,8 maka ditentukan skala intervalnya dengan cara sebagai berikut:

- 1,0 – 1,8 = Rendah sekali
 - >1,8-2,6 = rendah
 - >2,6 -3,4 = Cukup
 - >3,4 – 4,2 = Tinggi
 - >4,2 - 5,0 = Sangat Tinggi
- Sumber : (Sudjana, 2001)

3.9.2 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2007) mengatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variable independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan Regresi Berganda tersebut menggunakan rumus (Sugiyono, 2007):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b ₁	= Koefisien regresi Kompensasi
b ₂	= Koefisien regresi Kepuasan Kerja
X ₁	= Kompensasi
X ₂	= Kepuasan Kerja
€	= Standar error

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas Data

Metode normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusannya :

- (a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel x yang memberikan informasi yang sama tentang variable Y. kalau X₁ dan X₂ berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variable saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi. (Simamora, 2005)

Ada beberapa metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, diantaranya :

(a) Dengan menggunakan antar variabel independen. 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.

(b) Disamping itu untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat juga dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance value* $< 0,01$ atau $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila *tolerance value* $> 0,01$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. (Simamora, 2005)

3) Gejala Otokorelasi

Istilah autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi dalam situasi tertentu, biasanya memakai uji *Durbin Watson*, dengan keputusan nilai *durbin watson* diatas nilai d_U dan kurang dari nilai $4-d_U$, $d_U < dw < 4-d_U$ dan dinyatakan tidak ada otokorelasi. (Simamora, 2005)

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan kepengamatan lain (Ghozali, 2006). Heteroskedastisitas

berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

3.9.4 Pengujian Hipotesis Uji t Atau Uji Parsial (H1 dan H2)

1. Membuat formulasi hipotesis

Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (y).

2. Menentukan level signifikansi.

3. Mengambil keputusan

- Jika $t_{sig} \leq \alpha = 0,05$, maka hipotesis diterima
- Jika $t_{sig} > \alpha = 0,05$, maka hipotesis ditolak (Sugiyono, 2010)

3.9.5 Koefisien Diterminasi (R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R² terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Perhitungan nilai koefisien determinasi ini diformulasikan sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{Sse}{Sst} \quad (\text{Ghozali, 2013})$$