

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Prudential Life Assurance yang beralamat di Jl. Raya Sulfat No 236, Blimbing, Kota Malang.

#### **B. Jenis Penelitian**

Berdasarkan tujuan berhubungan dengan judul yang dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian *explanatory* (penelitian penjelasan). Menurut Singarimbun dan Effendi (2008:5), penelitian *explanatory* adalah untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory* karena peneliti ingin menjelaskan hubungan kausal yang terjadi antara variabel-variabel.

Dalam pelaksanaannya penelitian *explanatory* menggunakan metode penelitian survei, dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Menurut Singarimbun dan Effendi (2008:3) penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

### C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Berdasarkan kajian pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah kompensasi dan motivasi.

#### 2. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat yaitu variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan.

### D. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kejelasan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

#### 1. Variabel bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Y). Variabel kompensasi dan motivasi kerja (X) adalah dorongan

atau rangsangan yang timbul pada diri seseorang karyawan untuk bekerja dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

a. Kompensasi (X1) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Indikator kompensasi adalah:

- 1) Kesesuaian pemberian bonus dengan kinerja karyawan apabila target yang diberikan tercapai.
- 2) Kesesuaian besarnya tunjangan dengan tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang menduduki suatu posisi atau jabatan.
- 3) Kesesuaian pemberian fasilitas dengan fasilitas yang diberikan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
- 4) Kesesuaian besarnya upah/ gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

b. Motivasi Kerja (X2) adalah keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai.

Indikator motivasi adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological-need*), yaitu dorongan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety-need*), yaitu dorongan kebebasan dari rasa takut dan cemas, stabilitas, keteraturan, dan jaminan keamanan

- 3) Kebutuhan sosial (*social-need*), yaitu dorongan untuk bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antar pribadi.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*), yaitu dorongan kebutuhan manusia untuk dihargai, dihormati, dipercaya, dan diperhatikan orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization-need*), yaitu dorongan kebutuhan manusia untuk menunjukkan kemampuan dan prestasi dirinya.

## 2. Variabel Terikat (dependent variabel)

Variabel terikat pada penelitian ini yang dinotasikan huruf (Y) adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang karyawan menurut ukuran yang berlaku dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan diukur melalui indikator, yaitu:

- a. Hasil karyawan dengan kuantitas, adalah jumlah dari hasil kerja yang sesuai dengan target dan diselesaikan oleh karyawan.
- b. Hasil karyawan dengan kualitas, adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang mengacu pada pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan.
- c. Hasil karyawan dengan ketepatan waktu, adalah ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan ketentuan.

## E. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Prudential Life Assurance cabang Malang yang berjumlah 50 orang.

### 2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2010:116). Untuk pengambilan sampel dari populasi yang berjumlah 50 karyawan tersebut peneliti menggunakan rumus Slovin (Umar, 2010:146) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian yang masih dapat ditolerir (10%)

Berdasarkan rumus di atas, maka penentuan besarnya sampel dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{50}{1 + 50 (0,05)^2} = \frac{50}{1+0,125} = \frac{50}{1,125} = 44 \text{ orang}$$

### 3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2011:67), *accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (sumber data yang dimaksud adalah karyawan PT Prudential Life Assurance cabang Malang).

#### **F. Data dan Sumber Data**

Data merupakan sejumlah informasi yang dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan. Informasi yang diperoleh memberikan keterangan, gambaran atau fakta mengenai suatu persoalan dalam bentuk kategori huruf atau bilangan.

##### 1. Data Primer

Data Primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data Responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

##### 2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang berupa dokumentasi atau data laporan yang tersedia. Data ini diperoleh dari media, jurnal, internet dan lainnya untuk mendukung penelitian.

## G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha pengumpulan data serta keterangan penelitian menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap (Nazir, 2003:203).

### 2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara) (Nazir, 2003:193).

## H. Skala Pengukuran

Pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. (Sugiyono, 2008:92).

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2010:132) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat

berupa kata-kata, dan untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban itu diberikan skor antara lain:

Jawaban Sangat Tidak Setuju	: Skor 1
Jawaban Tidak Setuju	: Skor 2
Jawaban Netral/Cukup Setuju	: Skor 3
Jawaban Setuju	: Skor 4
Jawaban Sangat Setuju	: Skor 5

## I. Uji Instrumen

Menurut Hasan (2002:76), instrumen penelitian adalah alat fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

Untuk menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya dan dilakukan dengan dua pengamatan yaitu:

### 1. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan cara membandingkan indeks produk moment ( $r$  hitung) dengan nilai kritisnya yang mana  $r$  hitung dapat dihitung dengan rumus (Arikunto, 2002:146).



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

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefesien korelasi  
 $n$  = Jumlah sampel  
 $x$  = Skor tiap butir-butir pernyataan  
 $y$  = Total skor

Sebuah data dapat dikatakan valid apabila validitas tersebut mencapai  $> 0.30$  (Sugiyono dan Wibowo, 2002:233).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mengetahui suatu alat ukur *reliable* atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2005. 233):

Rumus:

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

Keterangan:

- $r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir  
 $\sigma_t^2$  = Variasi total

Jika  $r$ -hitung  $> 0.6$ , maka data yang digunakan adalah *reliabel*.

Jika  $r$ -hitung  $\leq 0.6$ , maka data yang digunakan tidak *reliabel*.

## J. Teknik Analisis Data

### 1. Rentang Skala

Rentang skala digunakan untuk mengetahui gambaran kondisi kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Untuk menentukan rentang skala menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m} = \frac{44(5-1)}{5} = 38$$

Keterangan:

$R_s$  : Rentang skala

$m$  : Jumlah alternatif jawaban item

$n$  : Jumlah responden

Skala penilaian tiap kategori:

Penilaian kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan dapat disajikan pada Tabel 3.1 berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Penilaian Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan**

Rentang Skala	Kompensasi	Motivasi	Kinerja Karyawan
44 – 79	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
80 – 115	Rendah	Rendah	Rendah
116 – 151	Cukup	Cukup	Cukup
152 – 187	Baik	Baik	Tinggi
188 – 223	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Tinggi

### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, karena dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	: kinerja karyawan	X <sub>1</sub>	: kompensasi
b <sub>0</sub>	: konstan	X <sub>2</sub>	: motivasi
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	: koefisien regresi	e	: standar <i>error</i>

## K. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2005:223).

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

$r$	= koefisien regresi
$n$	= jumlah responden

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan memanfaatkan uji statistik F (uji serentak), dengan rumus (Sudjana, 2005:385):

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

Keterangan:

F = rasio

R<sup>2</sup> = hasil perhitungan R dipangkatkan dua

K = jumlah variabel bebas

N = banyaknya sampel

a. Membuat hipotesis untuk pengujian F-test, yaitu:

1)  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$

Artinya: tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel *independen* (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan).

2)  $H_a : b_1 - b_3 > 0$

Artinya: ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel *independen* (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan).

b. Menentukan kriterianya:

1) Jika F-hitung > F-tabel, maka  $H_0$  ditolak, berarti masing-masing variabel *independen* (kompensasi dan motivasi) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan).

2) Jika  $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, berarti masing-masing variabel *independen* (kompensasi dan motivasi) secara bersama-sama (simultan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan).

### 3. Pengaruh Lebih Kuat

Untuk menguji pengaruh yang lebih kuat menggunakan *coefficients beta standardized*, dimana masing-masing nilai *coefficients beta* tersebut dibandingkan dan diambil yang terbesar, maka variabel yang mempunyai *coefficients beta standardized* terbesar adalah variabel yang lebih kuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

