

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KAN Jabung di Jl. Suropati 4-6 Kemantren, Kec. Jabung, Kab Malang, Jawa Timur

B. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan metode yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai fenomena ataupun gejala sosial, serta menganalisis bagaimana fenomena ataupun gejala sosial dapat saling berhubungan satu sama lain dan menekankan aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. (Tyas & Suryoko, 2019)

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subjek yang memiliki kualitas dan ciri tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan lalu ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004 dalam Labudo, 2013). Dalam penelitian ini populasi yang dipakai merupakan seluruh karyawan bagian produksi dalam KAN Jabung yang berjumlah 40 orang. Sampel menurut Sugiyono dalam Apriani (2016) merupakan sebagian dari jumlah dan ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut, jika $N < 100$ maka sampel yang diambil seluruhnya. Dalam memilih sampel, teknik sampling yang dipakai merupakan teknik sampel jenuh, sampel pada penelitian ini berjumlah 40 orang sesuai jumlah karyawan bagian produksi KAN Jabung

D. Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Dapat diartikan gambaran sebuah prosedur untuk memasukkan unit – unit analisis ke dalam kategori – kategori tertentu lalu dijabarkan kedalam indikator – indikator. Adapun variabel beserta indikator – indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan kepada pada karyawan oleh perusahaan baik itu barang langsung atau tidak langsung atau kontribusi yang diberikan karyawan pada perusahaan yang berupa Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kompensasi sebagai variabel bebas, dengan beberapa indikator kompensasi yaitu :

a. Upah dan gaji

Upah dan gaji adalah kompensasi atau balas jasa yang diberikan secara bulanan kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Di KAN (Koperasi Agro Niaga) Jabung pemberian upah dan gaji di berikan secara bulanan.

b. Insentif

Insentif adalah kompensasi atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan tetap yang berprestasi dan memiliki produktivitas yang tinggi. Di KAN (Koperasi Agro Niaga) sendiri memberikan insentif yang berupa uang dan pemberian produk yaitu produk olahan susu.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi atau balas jasa yang merupakan komponen tambahan dalam gaji untuk membantu memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tunjangan yang diberikan oleh KAN (Koperasi Agro Niaga) Jabung antara

lain berupa, Tunjangan Hari Raya, BPJS Tenaga Kerja, BPJS Kesehatan, JHT (Jaminan Hari Tua), Tunjangan Menikah, Tunjangan Ibadah dan Tunjangan Beasiswa.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah balas jasa yang diberikan perusahaan berupa segala sesuatu yang ada di tempat kerja. Di KAN (Koperasi Agro Niaga) Jabung telah menggunakan standarisasi yang telah ditetapkan oleh ISO 22000 yang berupa mobil perusahaan, pelatihan dan fasilitas alat kantor.

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi untuk mendorong kegiatan (moves) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah yang positif untuk mencapai tujuan yang memberikan kepuasan. Terdapat beberapa hal yang menjadi indikator Motivasi Kerja yaitu :

a. Dorongan Mencapai Kinerja

Dorongan yang ada pada diri karyawan ketika berupaya mencapai kinerja. Di KAN (Koperasi Agro Niaga) Jabung telah mempunyai GRD (*Goal Roll Down*) yang dimana dari goal besar manajer disalurkan kepada setiap karyawan sehingga setiap karyawan memiliki goal masing-masing untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal.

b. Penghargaan

Dorongan untuk mencapai penghargaan adalah pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi. Dorongan yang ada pada diri karyawan KAN (Koperasi Agro Niaga) Jabung untuk memperoleh penghargaan dengan berusaha untuk mendapatkan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dan K3 karena ketika karyawan mendapatkan hal tersebut maka perusahaan akan

memberikan reward yang berupa piala dan uang.

c. Tantangan dan tanggung jawab

Dorongan bekerja secara bertanggung jawab, tantangan yang dihadapi merupakan penggerak paling kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Munculnya tantangan akan menumbuhkan semangat untuk mengatasinya serta bertanggung jawab kepada pekerjaan. Karyawan KAN (Koperasi Agro Niaga) Jabung dituntut untuk mematuhi jobdesk atau petunjuk kerja sehingga di harapkan karyawan mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah di berikan kepadanya.

d. Pengembangan

Dorongan melakukan pengembangan diri seseorang adalah kemampuan baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat membuat penggerak yang kuat bagi karyawan. Bentuk dorongan pengembangan yang diberikan KAN (Koperasi Agro Niaga) Jabung terhadap karyawannya, ditunjukkan dengan diberikannya fasilitas pelatihan.

e. Keterlibatan dan kesempatan

Dorongan memperoleh keterlibatan dan kesempatan adalah hal yang sangat berpengaruh bagi karyawan, di KAN (Koperasi Agro Niaga) Jabung sendiri karyawan berkesempatan juga untuk menjadi panitia di event event tertentu yang di buat oleh perusahaan karena di harapkan dapat membuat karyawan merasa menjadi bagian dari instansi tersebut.

3. Produktivitas (Y)

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya berdasarkan sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2015) dalam

Wiliandro (2020) dibutuhkan suatu indikator yaitu menjadi berikut:

a. Kemampuan

Kemampuan adalah *ability* merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung dalam kompetensi yang dimiliki, dan juga pengetahuan dan keterampilan sangat berpengaruh terhadap kemampuan karyawan. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan KAN (Koperasi Agro Niaga) Jabung sendiri mengikuti penerapan sistem standarisasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana hal tersebut di harapkan membuat produktivitas secara maksimal

b. Meningkatkan output yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai adalah hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan. Di KAN (Koperasi Agro Niaga) Jabung menerpakan 5M yakni : *Man, Material, Money, Methode, Manchine* untuk meningkatkan output yang dicapai

- 1) *Man* karyawan yang terlatih untuk memproduksi dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan
- 2) *Material* bahan makanan berkualitas dan memiliki standar keamanan produk
- 3) *Money* investasi dari anggota koperasi maupun dari investor
- 4) *Methodhe* sistem menajamen produksi yang sesuai dengan ISO 22000
- 5) *Machine* peralatan produksi yang modern dan sesuai dengan sesuai dengan ISO 22000

c. Semangat kerja

Semangat kerja dapat dilihat berdasarkan etos kerja dan output yang dicapai pada satu

hari lalu dibandingkan menggunakan output sebelumnya. Di KAN (Koperasi Agro Niaga) Jabung menerapkan sistem KAN Spirit yakni *Knowledge, Networking, Productivity, Achievement, Trust, Integrity, Spiritual, Innovation, Respect & Responsibility*, hal tersebut di harapkan menambah semangat kerja untuk mencapai produktivitas yang ingin dicapai. Selain itu apabila karyawan tidak dapat mencapai goal harian, maka akan mendapat pendampingan *one on one* dari atasan langsung, dengan hal yang dilakukan tersebut maka diharapkan karyawan akan lebih memiliki semangat dalam bekerja.

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri untuk menaikkan kemampuan kerja bisa dilakukan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Di KAN (Koperasi Agro Niaga) Jabung sendiri *pengembangan* diri dilakukan dengan cara pendampingan *one on one* dari atasan karena diharapkan dengan metode tersebut atasan dapat mengetahui potensi karyawan untuk menaikkan kemampuan kerja yang dimiliki.

e. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan *perbandingan* standar atau ditetapkan oleh perusahaan. KAN (Koperasi Agro Niaga) Jabung sendiri telah melakukan sistem prosedur dan jam kerja karyawan sehingga kuantitas produk yang telah di hasilkan sesuai dengan sistem prosedur yang telah di buat oleh perusahaan.

f. Efisiensi

Efisiensi adalah suatu usaha untuk mencapai prestasi yang sebesar-besarnya dengan menggunakan kemungkinan yang tersedia dalam waktu yang relatif singkat. KAN

(Koperasi Agro Niaga) Jabung telah menerapkan manajemen resiko terhadap kegagalan produk dan petunjuk kerja sehingga meminimalisir produk gagal dan diharapkan produktivitas karyawan semakin terjaga.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Kompensasi (X1)	<ul style="list-style-type: none"> a. Upah dan Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas 	<ul style="list-style-type: none"> a) Gaji yang diberikan perusahaan diterima setiap bulan dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan b) Insentif yang diberikan oleh Koperasi Agro Niaga Jabung sesuai dengan kinerja dari karyawan. c) Saya menerima insentif agar saya termotivasi dan produktivitas kerja saya semakin tinggi. d) Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan saya e) Fasilitas penunjang kegiatan kerja yang disediakan (Koperasi Agro Niaga) Jabung sesuai dengan ISO 22000
Motivasi Kerja (X2)	<ul style="list-style-type: none"> a. Dorongan mencapai kinerja b. Penghargaan c. Tantangan dan tanggung jawab d. Pengembangan e. Keterlibatan dan Kesempatan 	<ul style="list-style-type: none"> a) Dengan adanya <i>Goal Roll Down</i> menjadi dorongan bagi saya dalam melakukan pekerjaan. b) 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dan K3 dari Koperasi Agro Niaga Jabung yang membuat saya terdorong meningkatkan kinerja saya c) Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan (Koperasi Agro Niaga) Jabung dapat saya laksanakan dengan baik d) Saya mendapat kesempatan mengikuti pelatihan yang membuat pengetahuan saya lebih meningkat e) Saya mendapat kesempatan dari (Koperasi Agro Niaga) untuk berpartisipasi dalam event kegiatan perusahaan

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Produktivitas (Y)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan b. Meningkatkan output yang dicapai c. Semangat kerja d. Pengembangan Diri e. Kuantitas Kerja f. Efisiensi 	<ul style="list-style-type: none"> a) Saya berkompeten dalam menyelesaikan setiap pekerjaan b) Hasil kerja saya sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. c) Adanya KAN Spirit membuat saya lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan d) Pendampingan dari atasan meningkatkan produktivitas kerja saya e) Kuantitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan f) Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu



E. Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2010) dalam Wiliandro (2020) data utama merupakan sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data. Pengumpulan data utama pada penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner pada karyawan Kan Jabung

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014) sumber data sekunder merupakan asal yang tidak langsung menaruh data pada pengumpul data, contohnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder bisa diperoleh menggunakan cara membaca, memeriksa dan memahami melalui media lain yang bersumber dalam literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data yang diperoleh menurut perusahaan yang berkaitan dengan kasus yang diteliti.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

1. Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2012) kuesioner adalah Teknik pengumpulan data menggunakan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk menjawabnya. Pengisian kuesioner penelitian ini diukur dengan menggunakan Rentang skala 5 poin.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2012) dalam Wiliandro (2020) observasi merupakan Teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan keterangan informasi.

G. Analisis Data

1. Rentang Skala

Pada penelitian ini rentang skala, digunakan untuk mengetahui bagaimana kompensasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja di Koperasi Agro Niaga Jabung Malang. Berikut ini rumus yang digunakan:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

RS : Rentang Skala

n : Jumlah Sampel

m : Jumlah alternatif jawaban sampel

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut:

$$RS = \frac{40(5-1)}{5} = \frac{160}{5} = 32$$

Berdasarkan perhitungan skala diperoleh sebesar 32. Maka dari itu, hasil perhitungan rentang skala di atas dibuat tabel pengukuran mengenai kompensasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja sebagai berikut.

Tabel 3. 2 Rentang Skala Dan Penilaian Variabel

Rentang Skala	Kompensasi	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
40-72	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
73-104	Rendah	Rendah	Rendah
105-136	Cukup	Cukup	Cukup
137-168	Tinggi	Tinggi	Tinggi
169-200	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

- a. Rentang skala 40-72, ditunjukkan bahwa nilai variabel kompensasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja dalam kategori sangat rendah.
- b. Rentang skala 73-104, ditunjukkan bahwa nilai variabel kompensasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja dalam kategori rendah.
- c. Rentang skala 105-136, ditunjukkan bahwa nilai variabel kompensasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja dalam kategori cukup.
- d. Rentang skala 137-168, ditunjukkan bahwa nilai variabel kompensasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja dalam kategori tinggi.
- e. Rentang skala 169-200, ditunjukkan bahwa nilai variabel kompensasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja dalam kategori sangat tinggi.

2. *Partial Least Square (PLS)*

Analisis data yang akan dilakukan untuk menguji penelitian ini adalah dengan metode *Partial Least Square (PLS)* atau menggunakan program bantuan software SmartPLS versi 4 dikarenakan tidak perlu membutuhkan data penelitian yang terdistribusi secara normal. Dan kelebihan lainnya dapat digunakan dalam jumlah sampel yang sedikit. Penggunaan Smart PLS sangat dianjurkan ketika kita memiliki keterbatasan jumlah sampel, padahal model yang dibangun sangat kompleks. Ghazali & Latan (2015) berpendapat bahwa PLS adalah metode analisis yang memiliki sifat soft modeling, yang mana tidak mengasumsikan bahwa data harus dengan pengukuran skala tertentu, sehingga jumlah sampel dapat kecil atau dibawah 100 sampel.

SEM-PLS terdapat dua tahapan evaluasi model pengukuran yang digunakan, yaitu model pengukuran *outer model* dan model pengukuran *inner model* (Hamid & Anwar, 2019). Tujuan dari dua tahapan evaluasi model pengukuran tersebut dimaksudkan untuk menilai validitas dan realibilitas suatu model.

a) Outer Model

Model pengukuran (*outer model*) merupakan model pengukuran yang menghubungkan antara variabel laten dan variabel manifest atau variabel indikator. Dalam PLS-SEM model pengukuran ini dikenal dengan uji validitas konstruk. Pengujian validitas konstruk pada PLS-SEM terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Salah satu cara untuk menguji validitas konstruk (*validity construct*) adalah dengan adanya korelasi yang kuat antara konstruk dan item-item pertanyaannya dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya.

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan dalam suatu penelitian terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur data tersebut apakah itu valid dan tepat (Sugiyono, 2012). Dalam PLS-SEM pengujian validitas terdapat dua pengujian yaitu sebagai berikut:

a) Validitas Konvergen

Uji validitas indikator dengan program SmartPLS dapat dilihat dari nilai loading factor pada tiap indikator konstruk. Suatu indikator dinyatakan sangat baik atau tinggi jika nilai loading factor diatas 0,7, sedangkan nilai loading factor dapat ditoleransi hingga 0,5 dan jika nilai loading factor dibawah dari nilai 0,5 hingga 0,6 dapat dihapus atau didrop dari analisis (Ghozali & Latan, 2015).

b) Validitas Diskriminan

Cara mengevaluasi validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai cross loading dan fornell-larcker, dimana membandingkan nilai pada tabel cross loading dan 47 fornell-lacker. Bila korelasi pada nilai variabel laten lebih besar dibanding semua nilai cross loading variabel lainnya, maka nilai tersebut dianggap valid pada uji validitas diskriminan (Ghozali, 2017). Kriteria nilai untuk validitas diskriminan adalah $>0,7$ (Ghozali & Latan, 2015).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai buat memilih apakah kuesioner tetap konsisten bila dipakai lebih dari satu kali terhadap tanda-tanda yang sama menggunakan alat ukur yang sama. Pengukuran reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan cronbach's alpha dan composit reliability. Pada penelitian ini disarankan menggunakan composit reliability dan apabila menggunakan cronbach's alpha maka nilainya akan lebih rendah. Nilai composit reliability adalah 0,7 untuk setiap konstruk (Ghozali & Latan, 2015).

b) *Inner Model*

Model pengukuran (inner model) adalah pengukuran inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R square dari model penelitian. Hamid & Anwar (2019) mendefinisikan pengukuran inner model sebagai model struktural yang menghubungkan antara variabel laten berdasarkan nilai 48

koefisien jalur untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel laten dan perhitungan bootstrapping.

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen uji signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

1. Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai signifikansi t-statistik dan p-values yaitu melalui metode bootstrapping. Taraf signifikansi yang digunakan adalah (two tailed) t-value 1,65 (significance level 10%), 1,96 (significance level 5%), dan 2,58 (significance level 1%) (Ghozali & Latan, 2015). Pada penelitian ini taraf signifikansi adalah sebesar 5% dan menggunakan t table 1,96.

2. R-Square

Pengujian *R-square* digunakan untuk menguji atau mengukur tingkat variasi perubahan antara variabel independen (bebas) terhadap variabel (terikat) dependen (Hamid & Anwar, 2019). Nilai R-square mengindikasikan bahwa model kuat, moderate dan lemah apabila nilai tersebut 0.75, 0.5 dan 0.25 (Ghozali & Latan, 2015).

H. Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat diketahui melalui hasil pengujian inner model melalui fitur bootstrapping pada aplikasi SmartPLS 4.0 yang meliputi t-statistic, output r-square, dan pvalues. Untuk melihat suatu hipotesis dapat diterima ataupun ditolak yaitu dengan memperhatikan nilai signifikan antar konstruk, t-statistic, dan p-value yang tertera pada path coefficient.

Untuk pengujian hipotesis menggunakan tingkat nilai kepercayaan 95% serta batas ketidakakuratan (α) sebesar 0,05. H_a diterima dan H_0 ditolak jika nilai t-statistik $> 1,96$ dan p-value lebih kecil dari α ($< 0,05$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel yang diuji.

1. H_a = Kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H_0 = Kompensasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

2. H_a = Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H_0 = Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

3. H_a = Kompensasi kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H_0 = Kompensasi kerja dan Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Gambar 3. 1 Grafik Uji Hipotesis 2 arah

