

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3. Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut.
4. Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawannya.
5. Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan
6. Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan

3.2. Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Rumengan, 2006: 43). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

1. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel dependent merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sanusi, 2011: 50). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel independent merupakan variabel-variabel yang mempengaruhi variabel lain (Sanusi, 2011: 50).

Sebagai variabel bebas, dalam penelitian ini adalah:

- a. Insentif (X_1)
- b. Disiplin Kerja (X_2)

3.2.1. Insentif

Menurut Mangkunegara Dalam Yani (2012: 145) mengatakan bahwa insentif

Adalah penghargaan dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi organisasi.

3.2.2. Disiplin

Menurut hasibuan (2013:193) disiplin adalah Kesadaran kesediaan seseorang

menaati peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

3.2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (hasil kerja) adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya (Wirawan, 2009: 54). Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah berjalan dengan baik atau belum.

Tabel 3.1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Insentif (X1)	Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan. (Mangkunegara, 2009:89)	1 kinerja 2. Lama bekerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. keadilan dan kelayakan 6. Evaluasi jabatan	Skala Interval
Disiplin (X2)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. (Hasibuan 2013:193)	1. Tujuan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	Skala Interval
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan (hasil kerjs) adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya (Wirawan, 2009: 54)	1 Keterampilan kerja 2 Kualitas pekerjaan 3 Tanggung jawab 4 Prakarsa 5 Disiplin 6 Kerja sama 7 Kuantitas pekerjaan	Skala Interval

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sanusi (2011: 87), populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah hanya karyawan produksi PT. Amber Karya sebanyak 250 karyawan.

3.3.2. Sampel

Menurut Sanusi (2011: 87), sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang terpilih. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan bahan penelitian. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi yang ada, dikarenakan keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah n . Berdasarkan hal tersebut di atas, maka untuk menentukan ukuran sampel digunakan rumus Slovin :

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

Rumus 3.1. Slovin

Sumber: Sevilla (1994) dalam Umar (2010: 65)

Dimana: n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi 5% ($e = 0,05$).

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah hanya karyawan produksi PT. Amber Karya. Jumlah populasi yaitu sebanyak 250 karyawan dengan tingkat kelonggaran sebesar 5% (0,05) atau dapat disebutkan tingkat keakuratan sebesar 95% (0,95) sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut sebesar:

$$n = \frac{250}{1+(250)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{250}{1+0,625} = 153,8 = 154 \text{ sampel}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 154 karyawan PT Amber Karya. Pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dimana keseluruhan anggota populasi memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih, artinya kemungkinan untuk terpilih sebagai sampel memiliki peluang yang sama besar dan merata untuk semua responden dalam populasi. Menurut Sanusi (2011: 89), teknik *Simple Random Sampling* adalah proses memilih satuan sampling sedemikian rupa sehingga setiap satuan sampling dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih kedalam sampel.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung dan mengajukan daftar pertanyaan kepada objek penelitian. data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2011: 104). Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden yang dilihat dari insentif, disiplin kerja serta kinerja karyawan. Dalam hal ini diperoleh langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Amber Karya. Kuesioner adalah lembaran pertanyaan yang berdasarkan pertanyaannya yang terdiri dari dua bentuk, yaitu kuesioner dengan pertanyaan terbuka dan kuesioner pertanyaan tertutup atau kombinasi keduanya. Pertanyaan terbuka memungkinkan penjelasan yang panjang dan mendalam, sementara dalam pertanyaan tertutup, jawaban unit analisis sudah dibatasi sehingga memudahkan dalam perhitungan-perhitungan. Isi kuesioner terdiri dari:

- a. Pernyataan atau pernyataan mengenai tanggapan responden terhadap variabel: Insentif dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan pada karyawan dengan menggunakan skala interval dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi.

Tabel 3.2.Skala Interval

Skala Penilaian	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sanusi (2011)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan realibilitas dengan pendekatan “*single trial administration*” yakni pengujian sekali jalan atas data instrument yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2011: 104). Baik berupa keterangan maupun literature yang ada hubungannya dalam penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer. Data ini bisa diperoleh dari studi pustaka berupa buku, referensi, dokumen dan sebagainya yang berfungsi untuk melengkapi data primer yang berhubungan dengan judul penelitian.

3.5. Metode Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan sebagai dasar keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Wibowo (2012: 24) statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Biasanya meliputi gambaran atau mendeskripsikan hal-hal sebagai berikut dari suatu data mean, median, modus, range, varian, frekuensi, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi.

Sedangkan analisis deskriptif kuantitatif adalah analisis yang didasarkan pada data yang diperoleh dari para responden dinyatakan dalam bentuk tabulasi data. Dalam penelitian ini analisis berdasarkan uraian hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT. Amber Karya.

3.5.2. Uji Kualitas Data

Sebelum menganalisis dan menginterpretasikan terlebih dahulu harus dilakukan uji kualitas data yang terbagi menjadi 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, sebagai berikut :

3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti.

Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi pearson product moment. Dalam menentukan kelayakan suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada tingkat 0,05 (Wibowo, 2012: 37). Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Kriteria suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika nilai r hitung $>$ dari r tabel, maka item pertanyaan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ dari r tabel, maka item pertanyaan tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Misalnya seseorang yang telah mengisi kuesioner dimintakan mengisi lagi karena kuesioner pertama hilang. Isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama (Umar 2010: 54).

Menurut Sekaran (1992) dalam Wibowo (2012: 53) kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika, nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan tertentu, misalnya 0.6. Nilai yang kurang dari 0.6 dianggap memiliki

reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0.7 dapat diterima dan nilai diatas 0.8 dianggap baik.

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara *one shoot* atau sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistic *cronbach alpha*.

Untuk Mencari besaran angka realibilitas dengan menggunakan metode *cronbach alpha* dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad \text{Rumus 3.2. Cronbach Alpha}$$

Sumber: Wibowo (2012: 52)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Namun sebelum analisis regresi dilakukan, maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi dalam analisis regresi tersebut. Pengujian asumsi yang dimaksud adalah uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian-pengujian yang dilakukan ad alah sebagai berikut:

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2012: 61) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Sedangkan menurut Umar (2010: 77) uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya

berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan.

Dasar dari pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi (Umar, 2010: 80). Multikolinieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas digunakan uji multikolinieritas dengan kriteria uji ditentukan bahwa:

1. Jika model regresi mempunyai nilai VIF yang besar disekitar angka 1 dan mempunyai angka toleransi mendekati 1, maka model regresi bebasdari masalah multikolinearitas.
2. Jika model regresi mempunyai nilai VIF yang besar disekitar angka 1 dan tidak mempunyai angka toleransi mendekati 1, maka model regresi terdapat masalah multikolinearitas.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wibowo (2012: 93) suatu model memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam medel yagn tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Pada uji heteroskedastisitas akan digunakan uji Park Gleyser dengan cara mengorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai alphanya (0.05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda yaitu untuk menganalisa seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen, yaitu Insentif (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

Rumus 3.3. Regresi Linier

Berganda

Sumber: Wibowo (2012: 127)

Dimana:

Y' = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Nilai Konstanta

b = Nilai Koefisien Regresi

X1 = Variabel Independen (Insentif)

X2 = Variabel Independen (Disiplin)

xn = Variabel Independen ke-n

3.5.4.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak

peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti *R²*, nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

3.5.5. Uji Hipotesis

3.5.5.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumusnya adalah:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.4. t hitung

Sumber: Sugiyono (2009: 223)

Keterangan :

t = Nilai t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

dasar pengambilan keputusan pengujian adalah

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

H_0 = Insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan

H_1 = Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan

3.5.5.2. Uji Signifikansi (Uji Statistik F)

Dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel *independent* (insentif, disiplin kerja) secara bersamaan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel *dependent* (Kinerja Karyawan). Adapun pengujian hipotesisnya sebagai berikut :

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$ (tidak terdapat pengaruh dari variabel X1, X2, terhadap Y)

H_1 : $b_1 = b_2 = 0$ (terdapat pengaruh dari variabel X1, X2, terhadap Y)

Keputusan diambil dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} :

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

H_0 = Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H_1 = Insentif dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Amber Karya berlokasi di Batam Centre, Kawasan Tunas Estate. Sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dengan produk harness. Lokasi yang sangat strategis memungkinkan perusahaan

untuk dapat terus meningkatkan keuntungan yang cukup besar
 Sehingga perusahaan ini mengutamakan kualitas dan kuantitas produk.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Adapun waktu penelitian yang akan dilakukan di lokasi tersebut selama kurang lebih 5 bulan terhitung dari persiapan konsultasi judul, pengajuan judul skripsi dan proses pembuatan skripsi.

Tabel 3.3. Jadwal Penelitian

NO	Kegiatan	Bulan																			
		September				Oktober				November				Desember				Januari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul Penelitian	■	■																		
2	Penyusunan Penelitian			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
3	Pembagian Kusioner															■	■				
4	Penyelesaian Skripsi																	■	■	■	■

Sumber: peneliti, 2016