

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan atau variabel (y), yaitu:

- a. Kompensasi
- b. Kemampuan Kerja
- c. Motivasi Kerja

Ruang lingkup penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Grand Setiabudi Hotel & Apartement Bandung.

3.2 Subjek Penelitian

Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah para karyawan Di Grand Setiabudi Hotel & Apartement Bandung.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi dua variabel independent yaitu Kompensasi sebagai X_1 dan kemampuan kerja sebagai X_2 , serta Motivasi kerja sebagai X_3 sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependent (Y). Variabel-variabel tersebut digambarkan lebih jelas dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi variabel

Variabel/ Sub- Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris	Konsep Analitis	Skala
Kompensasi	"Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung/tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan" Malayu S. P Hasibuan (2002:118)	1. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian gaji sesuai dengan jabatan • Pemberian gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab • Ketepatan waktu • Cukup memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari • Pemberian kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku • Pemberian secara adil dan merata 	Ordinal
		2. Insentif	<ul style="list-style-type: none"> • THR • Dana pensiun • Uang duka kematian • Pakaian dinas • Jaminan kesehatan 	Ordinal
		3. Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> • Tunjangan hari raya • Asuransi • Pemberian dana pensiun • Tunjangan pendidikan • Tunjangan cuti tahunan • Tunjangan jabatan, prestasi, kinerja 	Ordinal
		4. Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Penyediaan fasilitas • Menunjang pelaksanaan • Kekuasaan untuk memanfaatkan fasilitas yang ada • Kenyamanan 	Ordinal
Kemampuan Kerja (X ₂)	"Kemampuan digambarkan oleh kapasitas manusia dan teknik. Seberapa jauh kemampuan dapat diciptakan tergantung pada tingkat dimana individu dan atau kelompok dapat dimotivasi untuk menghasilkan kemampuan." Moh. Yasin (1986: 41)	1. Potensi diri	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kemampuan untuk mengembangkan bidang kerjanya • Memiliki emosional kerja yang baik • Tingkat kemampuan bersosialisasi. 	Ordinal
		2. Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan yang dilakukan membutuhkan pengetahuan 	Ordinal
		3. Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Sanggup memikul tanggung jawab dan mulai melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu instruksi 	Ordinal
		4. Sikap	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama dan hubungan kerja, dan bersedia menerima saran dan kritik yang membangun 	Ordinal
		5. Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaan 	Ordinal

Motivasi (X ₃)	Motivasi adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. (Herzberg's 1950)	1. Prestasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> Upaya untuk tetap berprestasi untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi. 	Ordinal
		2. Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> Teliti dalam mengerjakan pekerjaan 	Ordinal
		3. Kedudukan	<ul style="list-style-type: none"> Upaya untuk memperoleh kedudukan yang lebih tinggi. 	Ordinal
		4. Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kebanggaan terhadap hasil yang dicapai. 	Ordinal
		5. Kondisi lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat penerimaan keberadaannya dalam lingkungan kerja. 	Ordinal
		6. Hubungan antar individu	<ul style="list-style-type: none"> Terciptanya hubungan baik antara sesama pekerja. 	Ordinal
		7. Pengakuan	<ul style="list-style-type: none"> Pernyataan atas pekerjaan. 	Ordinal
Kinerja karyawan (Y)	"kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" Anwar Prabu (2006:392)	1. Prestasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian standar kualitas 	Ordinal
		1.1 Kualitas hasil kerja		
		1.2 Kuantitas hasil kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian kerja dengan hasil kuantitas kerja 	Ordinal
		2. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan waktu datang dan pulang bekerja. Tingkat kehadiran untuk kerja. 	Ordinal
		3. Sikap	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat hubungan dengan atasan Sikap terhadap pekerjaan 	Ordinal
4. Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan Tingkat kerjasama antar karyawan Tingkat pemahaman bidang kerja 	Ordinal		

3.4 Populasi

Menurut Sudjana (2005:6) "Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya".

Selanjutnya, Menurut Sugiyono (2009:61) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun populasi pada penelitian ini adalah Karyawan Grand Setiabudi Hotel & Apartement Bandung yang berjumlah 80 Karyawan. Maka keseluruhan unit populasi ini diteliti atau disebut juga sebagai penelitian populasi, jadi tidak ada sampel.

3.5 Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Metode Penelitian

Metode merupakan cara untuk mendapatkan hasil atau kesimpulan dari suatu objek yang diteliti. Ketepatan suatu penelitian akan membantu peneliti mendapatkan kesimpulan yang tepat dan benar. Hal ini seperti yang diungkapkan Winarno Surakhmad (1981:135) sebagai berikut:

“Metode merupakan cara utama yang digunakan untuk mencapai sesuatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis, dengan menggunakan teknik serta alat bantu, cara utama ini digunakan untuk menyelidiki, memperhitungkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta dari situasi penyelidikan”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif analisis yang melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini menekan pada studi untuk memperoleh informasi mengenai status atau gejala pada saat penelitian dilakukan, tidak hanya memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena,

menerangkan hubungan, menguji hipotesis, membuat prediksi serta mendapatkan makna implikasi suatu masalah yang ingin dipecahkan. Seperti yang dikemukakan oleh Mohammad Nazir (1985:63) bahwa tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat prediksi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai faktor-faktor, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki”.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Penulis memperoleh data untuk penelitian ini dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Penulis langsung mengamati keseluruhan aktivitas Karyawan Grand Setiabudi Hotel & Apartement Bandung. Melalui observasi juga dilakukan kegiatan untuk mencocokkan data di lapangan dengan data sekunder yang ada, kemudian mencari data pokok dalam penelitian ini.

b. Angket

Teknik angket yang digunakan berupa daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Angket ini digunakan untuk memperoleh informasi dari responden Grand Setiabudi Hotel & Apartement Bandung.

c. Wawancara

Teknik ini menggunakan beberapa daftar pertanyaan terbuka yang harus dijawab oleh responden yaitu karyawan dan pihak-pihak yang diperkirakan mengetahui seluk beluk objek penelitian dan dapat membantu penulis dalam melengkapi data di Grand Setiabudi Hotel & Apartement Bandung.

3.6 *Method of Succesive Interval (MSI)*

Menurut Harun Al Rasyid, 1994:131 (dalam skripsi Radite Dewandaru, 2009:67), penelitian menggunakan data ordinal seperti yang sudah dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, setelah data ordinal terkumpul maka terlebih dahulu akan ditransformasikan menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Menghitung Frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pertanyaan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
- e. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel bebas dengan variabel terikat sarta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.7 Teknik Pengujian Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Validitas berarti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. “Uji validitas berarti prosedur pengujian untuk melihat apakah alat ukur yang berupa kuesioner dapat mengukur dengan cermat atau tidak” (Masri Singarimbun, 1989:124).

Menurut Masrum yang dikutip oleh Sugiyono (2001:106) menyatakan bahwa “Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,3$ ”. Jadi kalau kolerasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat kolerasi antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total.

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

Dimana:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

3.7.2 Pengujian Reliabilitas

Instrumen penelitian disamping harus *valid*, juga harus dapat di percaya (*reliable*). Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat di percaya.

Pengujian realibilitas instrument dengan rentang skor antara satu sampai lima menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, yaitu:

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

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian jumlahkan, seperti berikut ini:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrument
 K = Banyaknya bulir soal
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian bulir
 σ_t^2 = Varian total

Ketentuan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} \geq r_{Tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- Jika $r_{hitung} < r_{Tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

3.8 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu *Kompensasi* (X_1), *Kemampuan Kerja* (X_2), *Motivasi Kerja* (X_3) dan variabel dependen yaitu *Kinerja Karyawan* (Y). Persamaan umum dari regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = variabel dependen yang diprediksikan (Kinerja Karyawan)
 A = konstanta
 b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi
 X₁ = Kompensasi
 X₂ = Kemampuan kerja
 X₃ = Motivasi kerja
 e = Variabel pengganggu

Koefisien regresi (b) akan bernilai positif apabila nilai X berbanding lurus terhadap nilai Y, sebaliknya b akan bernilai negatif apabila nilai X berbanding terbalik terhadap nilai Y. Nilai a dan b dapat dicari dengan persamaan berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

3.9 Analisis koefisien Korelasi Product Moment

Uji ini dilakukan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y, dengan menggunakan rumus koefisien product moment dari sugiyono. Rumus koefisien korelasi tersebut adalah sebagai berikut:

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

(Riduwan, 2007: 1)

Keterangan:

- r = Koefisien Validitas
 n = Jumlah periode
 X = Variabel Independent
 Y = Variabel Dependen
 $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
 $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

Untuk menafsirkan besarnya koefisien korelasi digunakan klasifikasi sebagai berikut:

Tabel 3.2
Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat korelasi
0,80 – 1,00	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber: Riduwan (2007:136)

3.10 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen sehingga harus dikalikan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas, dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$

$$KP = r^2 \times 100\%$$

(Riduwan, 2006:136)

Keterangan:

- KP = Nilai koefisien determinan
 r = Nilai koefisien korelasi

3.11 Uji Hipotesis

Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau *independent variable* yaitu *Kompensasi* (variabel X_1) dan *Kemampuan Kerja* (variabel X_2), *Motivasi Kerja* (X_3) sedangkan variabel dependen adalah *Kinerja Karyawan* (variabel Y). Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi linier sederhana untuk seluruh variabel tersebut. Adapun yang menjadi hipotesis utama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara *Kompensasi*, *Kemampuan Kerja* dan *Motivasi Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan*. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini meliputi uji keberartian koefisien arah regresi. Hipotesis yang diajukan yaitu *Kompensasi* (X_1) dan *Kemampuan Kerja* (X_2) dan *Motivasi Kerja* (X_3) berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan* (Y).

Untuk menguji keberartian koefisien arah regresi dilakukan dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$F = \frac{S_{reg}^2}{S_{sis}^2}$$

(Sudjana, 2000:16)

Secara statistik pengujian hipotesis keberartian arah regresi adalah:

- a. $H_0: \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara *kompensasi*, *kemampuan kerja*, dan *motivasi kerja* dengan *kinerja karyawan*.
- b. $H_0: \beta_1 > 0$, Terdapat pengaruh antara *kompensasi*, *kemampuan kerja*, dan *motivasi kerja* dengan *kinerja karyawan*.

Signifikansi koefisien korelasi antara variabel X dan Y diuji dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{Tabel} yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student ($t_{student}$). Rumus dari *distribusi student* adalah:

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

(Riduwan, 2007:137)

Keterangan:

t = Distribusi student
 r = Koefisien korelasi *product moment*
 n = Banyaknya data

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk (n-2) serta pada uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

1. $H_0: \infty \leq 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *kompensasi terhadap kinerja karyawan*.
 $H_a: \infty > 0$, Artinya terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *kompensasi terhadap kinerja karyawan*.
2. $H_0: \infty \leq 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan*.

$H_a: \alpha > 0$, Artinya terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *kemampuan kerja* terhadap *kinerja karyawan*.

3. $H_0: \alpha \leq 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *motivasi kerja* terhadap *kinerja karyawan*.

$H_a: \alpha > 0$, Artinya terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *motivasi kerja* terhadap *kinerja karyawan*.

4. $H_0: \alpha \leq 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *kompensasi, kemampuan kerja, dan motivasi kerja* terhadap *kinerja karyawan*.

$H_a: \alpha > 0$, Artinya terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *kompensasi, kemampuan kerja, dan motivasi kerja* terhadap *kinerja karyawan*.

