

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8), penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan menggunakan data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel reward, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

B. Objek dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PTP Nusantara VII Unit Bekri, kabupaten Lampung Tengah, Lampung dengan objek responden (karyawan) pada PTP Nusantara VII Unit Bekri.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2016:2) adalah metode penelitian yang pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explantory survey* yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis dalam bentuk hubungan antar variabel.

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari penelitian digunakan membatasi ruang lingkup atau pengertian variabel-variabel yang di teliti. Definisi operasional ini juga bermamfaat untuk mengarahkan kepada pengukuran terhadap variabel-variabel serta pengembangan instrumen (alat ukur). Operasional variabel dalam berbagai indikator.

a. Reward

Definisi konseptual

reward merupakan imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah di capainya. Dengan adanya reward karyawan akan merasa kinerjanya lebih di hargai, sehingga akan memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat.

Definisi operasional

reward merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dan reward juga merupakan salah satu alat untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dengan cara pemberian penghargaan, gaji, imbalan dan promosi.

b. Etos kerja

Definisi konseptual

etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai dan aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Definisi operasional

etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi dan melakukan serta bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, yang di wujudkan dengan prilaku kerja

antara lain tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, jujur, rajin dan disiplin. yang diukur dengan kuisioner skala likert kepada karyawan PTP Nusantara VII Unit Bekri di Lampung Tengah.

c. Budaya organisasi

Definisi konseptual

budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi suatu perusahaan. Budaya organisasi mencakup hal yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal

Definisi operasional

budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik untuk kemajuan suatu organisasi budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan mendalam sehingga dapat menjadi terciptanya suatu iklim yang ideal. Budaya organisasi juga dapat mengontrol perilaku anggota organisasinya dengan inovasi dan pengambilan resiko, juga aturan perilaku.

d. Kinerja karyawan

Definisi konseptual

kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada perusahaan PTP Nusantara VII.

Definisi operasional

kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi

kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang), yang dapat di ukur dengan alat likert. penilaian kinerja antara lainnya dengan prestasi kerja, kualitas kerja yang di hasilkan kerja sama antar pegawai dan disiplin.

a. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Tabel 2 kisi-kisi kuisioner

NO	Variabel Penelitian	Indikator	No. Item
1	Reward (X_1)	1. Gaji 2. Penghargaan 3. Imbalan 4. Promosi	1,2, 3,4,5,6,7,8,9,10,11,12, ,13,14, 15,16,17,18,19,20
2	Etos Kerjas (X_2)	1. Tepat waktu 2. Tanggung jawab 3. Bekerja Keras 4. Disiplin 5. Jujur 6. Rajin	1,2,3,4, 5,6,7, 8,9, 10,11,12,13,14,15 16,17, 18,19,20
3	Budaya Organisai (X_3)	1. Inovasi 2. Keberanian mengambil resiko 3. Aturan	1,2,3,4, 5,6,7,8,9,10,11 12,13,14,15,16,17,18,19,20
4	Kinerja Karyawan (Y)	1. Prestasi kerja 2. Kualitas kerja 3. Kerja sama 4. Disiplin	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10, 11,12,13, 14,15,16,17,18,19,20

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat di gunakan untuk membuat kesimpulan. Kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu (Sanusi, 2011 : 89). dalam penelitian ini populasi yang di digunakan adalah sejumlah karyawan yang beraktifitas di kantor sentral dan karyawan dibagian produksi pada PTP Nusantara VII Unit Bekri di Lampung Tengah yang berjumlah 123 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan subset dari populasi, yang terdiri dari beberapa anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan yang di sebut sampel. Penelitian ini ukuran sampel dihitung dengan rumus Slovin sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

N :jumlah sampel

N :jumlah populasi

e :persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel

sehingga diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{123}{1+123(0,05)^2} = \frac{123}{1+123(0,0025)} = \frac{123}{1,3075} = 94,07$$

di bulatkan menjadi 95 responden. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka peneliti akan mengambil anggota populasi berjumlah 95 orang sebagai responden penelitian. Dalam penelitian ini sampe di ambil dengan

metode non probability yaitu teknik *purposive sampling* yang merupakan sampel di ambil dengan membuat kriteria tertentu siapa yang akan dijadikan responden. Berdasarkan hal tersebut yang di ambil karyawan di bagian kantol central dan bagian produksi pengolahan dengan pertimbangan kesediaan menjadi sampel dan berkaitan dengan kegiatan operasional kantor.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan jenis dan sumber Data primer dan skunder

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang akan di teliti, data primer dari penelitian ini berasal dari kuisisioner yang di isi oleh responden (karyawan).

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang di peroleh dari lembaga atau institusi tertentu. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari pihak PTP Nusantara VII Unit Bekri di Lampung Tengah berupa data jumlah karyawan dan dokumen kepegawaian serta hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan PTP Nusantara VII Unit Bekri di Lampung Tengah untuk mendapatkan informasi mengenai informasi data-data penunjang penelitian.

2. Kuesioner

Kuisisioner merupakan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Sugiyono, 2010:142). Dalam

pemberian kuisisioner ini nantinya peneliti membuat pertanyaan secara logis yang berhubungan dengan masalah. Semua variabel yang akan diteliti akan diukur oleh instrumen dalam bentuk kuisisioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan dibagian kantor central dan bagian produksi pengolahan yang ada pada PTP Nusantara VII Unit Bekri di Lampung Tengah berupa pertanyaan dengan jawaban tipe skala likert

Skala likert ini dipergunakan untuk menentukan lokasi kedudukan seseorang dalam suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat negatif hingga sangat positif (Putro 2016), skala ini juga bisa memuat pilihan berupa frekuensi (5,4,3,2,1)

Skor atas jawaban untuk kuisisioner yang diajukan untuk pertanyaan positif dan negatif dituangkan dalam tabel berikut ini

Tabel 3 klasifikasi nilai jawaban kuisisioner

Kriteria	penilaian	
	Sekor Positif	Sekor Negatif
SS	5	1
S	4	2
KS	3	3
TS	2	4
STS	1	5

E. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji validitas

Menurut Kusnadi (2008 : 116) pengujian validitas di tunjukan untuk melihat hubungan antara masing-masing item pertanyaan pada variable bebas dan variable terikat. Butir-butir pertanyaan yang mempunyai factor *loading* yang valid yaitu $\geq 0,5$ menunjukkan nbahwa indiktaor-indikator yang ada merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur suatu konstruk. Dengan instrument yang valid akan menghasilkan data yang valid pula, atau dapat dikatan juga bahwa jika data yang di hasilkan dari sebuah instrument valid, maka instrument itu juga valid.Selanjutnya peneliti akan menentykan validitasnya berdasarkan formula tertentu, dantaranya korelasi *korelasi product moment* dengan rumus

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[(N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)]}}$$

Keterangan :

r_{xy} hitung	: koefisien korelasi antara variable X dan Y
ΣX	: jumlah skor item
ΣY	: jumlah skor total
N	: junmlah responden
Σxy	: hasil perkalian dari total jumlah variable X dan Variabel Y
Σx^2	: kuadrat dari total jumlah Variabel X
Σy^2	: kuadrat dari total jumlah Variabel Y

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan seluruh respondent sampel, kemudian membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dengan membandingkan r_{hitung} dari r_{tabel} jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir pertanyaan tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrument telah di pastikan validitasnya. Uji reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, peneliti melakukan uji reabilitas dengan menghitung *Alpha Cronbach* dari masing-masing instrument dalam suatu variable.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma b^2} \right]$$

Dimana: r_{11} = reliabilitas instrument/ koefisien reabilitas

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σb^2 = varians total

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Menurut pendapat Ghozali (2013:160), bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing varriabel berdistribusi normal atau tidak, Uji Normalitas di perlukan untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi nromal. Untuk menguji data distribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan program SPSS, yaitu dengan menggunakan Uji normalitas menggunakan metode *kolmogrov-Smirnov* jika hasil angka signifikan (Sig) lebih kecil dari 0.05 maka data tidak terdistribusi normal. Dala uji *kolmogrov Smimov* ini standar pengambilan keputusan ditentukan dengan pedoman keputusan sebagai berikut.

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka distribusi data tidak normal

b Jika nilai signifikan > 0,05 maka distribusi data normal

Hipotesis yang digunakan untuk menyimpulkan keputusan adalah:

Ha : data residual tidak berdistribusi normal

Ho : data residual berdistribusi normal

b.Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for Linearity* dengan pada tingkat signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) cukup dari 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*liniarity*) cukup dari 0,05.

c. Uji Homogenesis

Menurut pendapat Sugiyono (2013:276), bahwa uji homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variasi yang sama. Uji homogenitas dikenal pada hasil *post-test* dari kelompok eksperimen dari kelompok control. Untuk mengukur homogenitas varians dari dua kelompok data digunakan rumus uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{\text{varian terbesar}}{\text{varian terkecil}}$$

tarif signifikan yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$. Uji homogenitas menggunakan SPSS dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila F hitung lebih besar dari F tabel maka memiliki varian yang

homogen. Akan tetapi apabila F hitung lebih besar dari F tabel, maka varian tidak homogen.

3. Uji Persamaan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terkait. Persamaan untuk regresi linier berganda adalah:

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

(sumber: Sugiyono, 2016, 192)

Keterangan :

Y = Variabel dependent yang diprediksikan (kinerja karyawan)

X₁ = Variabel independent (Reward)

X₂ = Variabel independent (Etos Kerja)

X₃ = Variabel independent (Budaya Organisasi)

a = Harga Konstanta (Harga Y bila X=0)

e = error

b₁, b₂, b₃, b_n = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka terjadi penurunan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t menurut Imam Ghozali (2013:98) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t signifikan pengaruh variabel bebas (X) secara parsial atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) yang dapat di hitung:

$$T_{hitung} = \sqrt{\frac{n \cdot O^2}{1 - r^2}}$$

Dimana :

T = Statistik t derajat ke n-2

O = jenjang koefisien

n = banyaknya pengamatan

setelah dilakukan uji analisis data dan diketahui hasilnya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat signifikan nilai T lebih kecil atau sama dengan 0,05 sehingga ditarik kesimpulan apakah hipotesis (H_0) atau hipotesis *alternative* (H_a) tersebut ditolak atau diterima.

-nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis (H_0) ditolak dan hipotesis (H_a) diterima.

-nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis *alternative* (H_a) ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Imam Ghozali (2013:98) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{1-R^2}{n-k-1}}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

K : jumlah variabel independen

N : jumlah data

Hasil uji F akan dihasilkan melalui output dari hasil analisis linier berganda menggunakan SPSS.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. 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. Dengan menggunakan rumus:

$$KD : R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

R^2 : koefisien korelasi

6. Uji Hipotesis Statistik

Hipotesis Statistik merupakan dugaan atau persyaratan yang perlu di uji kebenarannya. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis penelitian ini adalah:

- 1) $H_0: \beta_1 \leq 0$ = reward (X_1) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: $\beta_1 > 0$ = reward (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

2) $H_0: \beta_2 \leq 0$ = etos kerja (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: $\beta_2 > 0$ = etos kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

3) $H_0: \beta_3 \leq 0$ = budaya organisasi (X_3) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: $\beta_3 > 0$ = budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

4) $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \leq 0$ = Reward (X_1), etos kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$ = Reward (X_1), etos kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)