

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

1. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan dari bulan Maret Sampai dengan bulan Juni kurang lebih tiga bulan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan insentif yang diberikan PT. Astra International Tbk. Auto 2000 terhadap Kinerja Karyawan, penulis memilih lokasi penelitian ini karena untuk mempermudah penelitian dan bisa langsung meneliti kepada karyawan secara akurat. Adapun gambaran objektif dari lokasi penelitian yaitu:

2. Profil PT. Astra International Tbk. Auto 2000

Nama Perusahaan : PT. Astra International Tbk.
Kepala Cabang : Anton Harsoyo S
Kepala Bengkel : Heri Andriyanto
Alamat : Jl. Raya Labuan Km. 5, Kaduhejo,
Kabupaten Pandeglang, Banten, 42253.
Telephone : (0253) 5552000

B. Teknik Pengumpulan Data

1. Populasi dan sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.¹

Populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Astra International Tbk. Auto 2000.

Sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.² Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel non-probability sampling dengan cara pengambilan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang

¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: PT. RINEKA CIPTA, 2010), 173.

² Sugiarto, dkk, *Teknik Sampling* (Jakarta: Granmedia Pustaka Utama, 2003), 2.

menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel.³ Dalam penelitian ini sampel merupakan karyawan PT. Astra International Tbk. Auto 2000. Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan menjadi anggota populasi penelitian. Karena jumlah populasi karyawan yang bekerja di PT. Astra International Tbk. Auto 2000 sebanyak 47 orang,⁴ maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

2. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian meliputi dua jenis data yaitu: Data Primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi yang menerbitkan atau menggunakannya.⁵ Adapun data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.⁶ Merupakan data yang bersumber dari hasil penyebaran kuesioner dari karyawan PT. Astra International Tbk. Auto 2000.

³ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, 67

⁴ Imanudin Fadlisal, "Profil PT Astra International Tbk. Auto 2000" *Jumlah Karyawan*, di wawancarai oleh Hendriyana, 06 Mei 2019.

⁵ Soeharto & Lincolin Arsyad, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: UUP STIM YKPN, 2008), 70.

⁶ Sugiarto, dkk, *Teknik Sampling*, 16-17.

3. Metode Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran

a. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat digunakan alat pengumpulan data yang tepat agar memperoleh kesimpulan yang benar. Dalam penelitian ini digunakan tiga pengumpulan data, yaitu:

1. Metode Kuesioner (Angket)

Merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.⁷ Angket yang digunakan adalah tipe pilihan untuk memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban, karena alternatif jawaban sudah disediakan dan hanya membutuhkan waktu yang lebih singkat untuk menjawabnya.

2. Metode Wawancara

Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang belum terungkap dalam angket, mengenai gambaran karyawan dalam melakukan proses transaksi dengan

⁷ M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2010), 21.

menggunakan pedoman sejumlah pertanyaan untuk memperoleh data yang menunjang penelitian tersebut.

3. Metodologi Observasi

Metode ini digunakan dengan cara langsung datang ke lokasi penelitian yaitu PT. Astra International Tbk. Auto 2000.

b. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert, yaitu skala yang berisi tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS), diberi skor 1
2. Tidak Setuju (TS), diberi skor 2
3. Netral (N), diberi skor 3
4. Setuju (S), diberi skor 4
5. Sangat Setuju (SS), diberi skor 5

C. Teknik Analisa Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika hitung

tiap butir lebih besar dari r tabel dan r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas digunakan dengan uji satu sisi, taraf signifikan 5% dengan $df = n-2$. Pengukuran validitas dilakukan dengan rumus *product moment*, ssebagai berikut.⁸

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

Dimana:

r = Vaiditas Instrument

N = Jumlah Sampel

$\sum X$ = jumlah dari variabel X

$\sum Y$ = jumlah dari variabel Y

Kriteria Pengujian Validitas keputusan pada sebuah variabel dikatakan valid apabila koefisien korelasi Rank Spearman positif dan $\geq 0,3$, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen itu valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini berguna untuk menetapkan instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat menggunakan lebih dari satu kali,

⁸ Husein Umar, *Desain Penelitian Akuntansi Keperilakuan*, 54.

paling tidak oleh responden yang sama.⁹ Instrumen yang andal adalah instrumen yang kuat (*robust*), instrument tersebut bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda-beda dan dalam kondisi yang berbeda-beda.

Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan perhitungan SPSS 16.00.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Koefisien regresi dihitung dengan dua tujuann sekaligus: pertama, meminimumkan penumpangan antara nilai estimasi variabel dependen berdasarkan data yang ada.¹⁰

Rumusan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + b_2X_2 + e$$

⁹ Husein Umar, *Desain Penelitian Akuntansi Keperilakuan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 57.

¹⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cet IV* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 81.

Dimana :

- Y = Kinerja
 X1 = Motivasi
 X2 = Insentif
 a = Konstanta
 b1 = Koefisien regresi dari Motivasi
 b2 = Koefisien regresi dari Insentif
 e = Error

Pedoman untuk memberi interpretasi koefisien kolerasi¹¹

Table 3.1

Koefisien kolerasi	Arah hubungan	Tafsiran
0,00-0,20	Positif / Negatif	Kolerasi sangat lemah
0,21-0,40	Positif / Negatif	Kolerasi lemah
0,41-0,60	Positif / Negatif	Kolerasi sedang
0,61-0,80	Positif / Negatif	Kolerasi kuat
0,81-1,00	Positif / Negatif	Kolerasi cukup kuat

¹¹ Sudaryono, *Mengerjakan Mudah Merupakan Dalam Analisis Data Statistik Deskriptif* (Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011), 175.

4. Uji Asumsi Klasik

Pegujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi linier sederhana dalam menguji gipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadi penyimpangan asumsi klasik.

a. Uji Statistik Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:¹²

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normalitas.
- 2) Jjika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram

¹² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cet IV*, 110.

tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Statistik Heteroskedastisitas Rank Spearman

Dasar pengambilan keputusan keputusan untuk uji Heteroskedastisitas dengan Rank spearman adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai 0.05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah Heteroskedastisitas
- b) Sebaliknya, jika signifikansi atau Sig. (2-tailed) lebih kecil dari nilai 0.05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat masalah Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.¹³

¹³ Husein Umar, *Desain Penelitian Akuntansi Keperilakuan*, 84.

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di- *studentized*.

Dasar analisi:¹⁴

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

¹⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cet IV*, 105.

c. Uji multikolinieritas

Multi kolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen dalam model regresi. Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan linier antar variable independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas, dengan ketentuan melihat pada nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih besar dari 5.

d. Uji Autokorelasi

Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) menurut Danang Sunyoto dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -2 atau $DW < -2$
- 2) Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$
- 3) Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas 2 atau $DW > 2$

5. Uji Goodness of Fit

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari Goodness of fit-nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berbeda dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berbeda dalam daerah dimana H_0 diterima.

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang terkecil 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.

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan. Menurut Sugiyono koefisien korelasi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \frac{\sqrt{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{y x_1} r_{y x_2}}}{1 - r^2_{x_1 x_2}}$$

Keterangan:

$R_{y.x_1x_2}$ = Koefisien Korelasi antara variabel X_1 dan X_2

r_{yx_1} = Koefisien Korelasi terhadap Y

r_{yx_2} = Koefisien Korelasi terhadap Y

$r_{x_1 x_2}$ = Koefisien Korelasi terhadap X_2

b. Uji Simultan (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen yaitu X_1 (keterlibatan kerja) dan variabel X_2 (motivasi) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Y (kinerja karyawan).

1) Merumuskan Hipotesis

- a) $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b) $H_0 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Menentukan F hitung

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (X1) dan (X2) yaitu keterlibatan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan dan layak sebagai prediktor bagi variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

Untuk menghitung F hitung dapat digunakan rumus sebagai berikut menurut Sugiyono.¹⁵

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

Keterangan:

Fh = Jumlah anggota sampel

K = Jumlah variabel independen

R = Koefisien korelasi ganda

¹⁵ Sugiyono, *Metode penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), 257.

3) Gambar daerah keputusan

Hasil perhitungan dari nilai F hitung kemudian dibandingkan atau dikonsultasikan kepada nilai F tabel . Kriteria penerimaan hipotesis dapat dilihat sebagai berikut ;

- a) Jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b) Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak dapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

D. Oprasional Variabel Penelitian

1. Variabel penelitian

Variabel ini meliputi Dua variabel independen (X), yaitu Motivasi dan Insentif, dengan satu variabel dependen (Y), yaitu Kinerja Karyawan. Pengertian variabel ini kemudian diuraikan menjadi sebagai berikut yaitu:

a. Variabel dependen (terikat)

1) Motivasi

Menurut Sondang P, mengemukakan bahwa:

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.¹⁶

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa Indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a) Daya pendorong
- b) Kemauan
- c) Kerelaan
- d) Membentuk keahlian
- e) Membentuk keterampilan

¹⁶ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, (Jakarta: Binapura Aksara, 2008), 138.

- f) Tanggung Jawab,
 - g) Tujuan
- 2) Insentif

Insentif adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.¹⁷

Menurut Marwansyah dan Mukaram terdapat beberapa indikator insentif yang lazim dijumpai adalah sebagai berikut:¹⁸

- a) Piece work (Upah per output)
- b) Production bonuss (Bonus Produksi)
- c) Commisions (komisi)
- d) Maturity curve (kurva kematangan)
- e) Merit raises (upah kontribusi)

¹⁷ Burhauddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah Cet. 1*, (Jakarta: Rajawali Press, 2015), 253.

¹⁸ Marwansyah dan Mukaram, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Politeknik Bandung Press, 2000), 146.

- f) Nomonetary incentives (insentif non materi)
- g) Executives incentives (Insentif Eksekutif)

b. Variabel Independen

Kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.¹⁹

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Adapun indikator- indikatornya sebagai berikut:²⁰

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat atau Sarana

¹⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 309.

²⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 85.

X2)	<p>rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.</p> <p>Insentif adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.</p> <p>Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.</p>	<p>(Bonus Produksi)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Commisions (komisi) - Maturity curve (kurva kematangan) - Merit raises (upah kontribusi) - Nonmonetary incentives (insentif non materi) - Executives incentives (Insentif Eksekutif) 		
Kinerja Karyawan	kinerja karyawan merupakan	- Tujuan	Interval	

(variabel Y)	perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> - Standar - Umpan balik - Alat atau Sarana - Kompetensi - Motif - Peluang 		
--------------	--	--	--	--

Sumber : Adaptasi dari berbagai sumber yang dikembangkan pada penelitian ini.