

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan pada BAB I, maka tujuan utama penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), dan kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara bersamaan dengan kepuasan kerja (Y) karyawan di PT. PELOPOR ADVENTURE CAMP tahun 2013.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. PELOPOR AVONTURIR CAMPINDO. Waktu penelitian adalah bulan Juni sampai bulan Juli tahun 2013.

C. Metode Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional maksudnya kegiatan penelitian ini dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh

indera manusia sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan Jenis pendekatan yang digunakan adalah kausal. Pendekatan kausal ini menganalisis ada atau tidak ada pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian penjelasan (penelitian eksplanasi), yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan kondisi variabel-variabel penelitian dan melihat hubungan antar variabel tersebut. Untuk sampai pada tujuan tersebut digunakan metode sensus, Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil (mudah dijangkau). Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan relatif mudah dijangkau, maka penulis menggunakan metode sensus. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap nilai populasi.

Sensus dilakukan untuk melihat kondisi variabel-variabel yang diteliti. Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi, sedangkan sebagai variabel terikat adalah kepuasan kerja. Dengan kondisi demikian, maka penelitian ini menggunakan desain korelasional, untuk

melihat hubungan atau pengaruh hubungan variabel bebas dan variabel terikat.

D. Populasi dan Sampel

Sugiyono⁸³ menjelaskan yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian akan dilaksanakan pada PT. Pelopor Adventure Camp. Sesuai dengan judul, maka yang akan diteliti adalah seluruh karyawan PT. Pelopor Adventure Camp berjumlah tiga puluh tiga (33) orang. Penelitian ini merupakan penelitian sensus karena menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk melakukan pengumpulan data penelitian, diperlukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data serta pengolahan kuesioner dalam penelitian ini yaitu dengan memakai teknik statistik deskriptif kuantitatif. Dari setiap pernyataan diberikan skala 1-5 (skala Likert), seperti dibawah ini :

⁸³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), h. 115.

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Kurang setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

1) Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah kesahihan. Validitas menunjuk pada sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sangadji & Sopiah)⁸⁴. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson. Teknik ini digunakan untuk menguji apakah tiap *item* pertanyaan mampu mengungkapkan faktor yang akan diukur atau konsistensi internal tiap *item* alat ukur dalam mengukur suatu faktor.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat pengukur, yang menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik (Sangadji & Sopiah)⁸⁵. Menurut

⁸⁴ Sangaji dan Sopiah, *loc. cit.*, h. 160.

⁸⁵ Sangaji dan Sopiah, *loc. cit.*, h. 163.

Anwar⁸⁶ suatu variabel dinyatakan reliabel, jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar atau sama dengan 0,600, dan tidak reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih kecil 0,600.

2) Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu data normal atau mendekati normal. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya terbebas dari masalah multikolinieritas. Multikolinieritas ditemukan dengan cara melihat bersama VIF (*Variance Inflation Factor*) atau *tolerance*, jika nilai VIF disekitar angka 1 atau kurang dari 5 dan nilai

⁸⁶ Anwar, *loc. cit.*, h. 117.

tolerance mendekati, maka disimpulkan model regresi tersebut terbebas dari masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Yaitu pengujian untuk melihat apakah dalam sebuah regresi terjadi kesamaan atau ketidaksamaan varian. Terdapat atau tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi dapat dilihat pada model *scatterplot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika pola tersebut menyebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. Instrumen Kepuasan Kerja

a. Definsi Konseptual

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang⁸⁷.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja yang meliputi kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang yang diukur lewat gabungan skor total dari seberapa

⁸⁷ *Ibid*,.

besar tantangan mental yang diperoleh dari pekerjaan tersebut, pemberian penghargaan yang adil, kondisi lingkungan yang mendukung pekerjaan, dukungan dari rekan kerja, serta kesesuaian antara kepribadian individu dan pekerjaan yang ia tekuni.

Butir-butir kepuasan kerja menggunakan rentang skor 5-4-3-2-1, secara berurutan di mana skor 5 adalah nilai tertinggi dan skor 1 adalah nilai terendah. Sedangkan untuk *item* negatif maka skor 5 adalah nilai terendah dan skor 1 adalah nilai tertinggi.

c. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja

Rincian butir-butir pernyataan untuk tiap indikator variabel kepuasan kerja pada tabel berikut

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Pekerjaan yang menantang mental	Kesempatan untuk berkembang	14, 16, 24, 30, 22	5
2.	Penghargaan yang adil	<i>Reward</i>	21, 19, 13	3
		Pembagian <i>jobdesk</i>	31, 12	2
3.	Kondisi yang mendukung pekerjaan	Kelayakan lingkungan kerja	17, 34	2
4.	Dukungan rekan kerja	Sikap atasan	5, 6, 26	3
		Kecocokan dengan teman kerja	4, 9, 10, 11, 18	5
5.	Kesesuaian antara pribadi dan pekerjaan	Otonomi dalam bekerja	2, 3, 15	3
		Perasaan puas	27, 28, 32, 25, 20	5
		Kecocokan jenis pekerjaan	7, 1, 8, 23	4
		Loyalitas kepada perusahaan	29, 33	2
Jumlah				34

d. Pengujian Validitas Instrumen dan Penghitungan Reliabilitas.

Uji coba instrumen dilakukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Sementara uji

reliabilitas untuk melihat sejauh mana alat ukur (instrumen) dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Jadi, pengukuran reliabilitas berkenaan dengan konsistensi dan keakuratan pengukuran. Oleh karena data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang didesain dalam bentuk skala likert/skala peringkat adalah data interval, maka uji validitas menggunakan rumus statistic korelasi *Product Moment* dari Pearson, sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan formula *Alpha Cronbach*.

2. Instrumen Kompensasi

a. Definisi Konseptual

Kompensasi adalah gaji atau upah tetap ditambah fasilitas dan insentif lainnya baik berupa finansial maupun non finansial⁸⁸.

b. Definisi Operasional

Kompensasi diukur dari skor total yang diperoleh dari hasil pengukuran pemberian penghargaan finansial dan non finansial secara adil dan layak yang diterima karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

⁸⁸ *Ibid.*,

Butir-butir kompensasi menggunakan rentang skor 5-4-3-2-1, secara berurutan di mana skor 5 adalah nilai tertinggi dan skor 1 adalah nilai terendah. Sedangkan untuk item negatif maka skor 5 adalah nilai terendah dan skor 1 adalah nilai tertinggi.

c. Kisi-kisi instrumen kompensasi

Rincian butir-butir pernyataan untuk tiap indikator variabel kompensasi pada tabel berikut.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Kompensasi

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Finansial	Gaji	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7
		Insentif	9	1
		Asuransi kesehatan	11	1
		Tunjangan	8, 10	2
		Pensiun	13	1
		Beasiswa	14	1
		Izin sakit, cuti, dan kehamilan	15, 16	2
		Ketidakhadiran yang dibayar	12	1
2.	Non Finansial	Tugas menarik berisi tantangan dan tanggung jawab yang lebih besar	17, 18	2
		Perasaan yang dihargai	25	1
		Peluang promosi	23, 24	2
		Kebijakan yang sehat	32	1
		Supervisi yang kompeten	26	1
		Rekan kerja yang menyenangkan	27	1
		Simbol status yang tepat	20, 21, 29	3
		Kondisi lingkungan kerja yang nyaman	22, 28, 30, 31	4
Tersedianya waktu istirahat	19	1		
Jumlah				32

d. Pengujian Validitas Instrumen dan Penghitungan Reliabilitas

Uji coba instrumen dilakukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Sementara uji reliabilitas untuk melihat sejauh mana alat ukur (instrumen) dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Jadi, pengukuran reliabilitas berkenaan dengan konsistensi dan keakuratan pengukuran. Oleh karena data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang didesain dalam bentuk skala likert/skala peringkat adalah data interval, maka uji validitas menggunakan rumus statistic korelasi *Product Moment* dari Pearson, sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan formula *Alpha Cronbach*.

3. Instrumen Motivasi

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah kesediaan (*willingness*) melakukan usaha tingkat tinggi (*high levels of effort*) guna mencapai tujuan organisasi, yang

dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan (*satisfy*) kebutuhan (*need*) sejumlah individu⁸⁹.

b. Definisi Operasional

Motivasi diukur dari skor total yang diperoleh dari intensitas keinginan individu melakukan sesuatu, kebutuhan melakukan sesuatu, dan keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi maka tujuan individu akan ikut tercapai.

Butir-butir motivasi menggunakan rentang skor 5-4-3-2-1, secara berurutan di mana skor 5 adalah nilai tertinggi dan skor 1 adalah nilai terendah. Sedangkan untuk item negatif maka skor 5 adalah nilai terendah dan skor 1 adalah nilai tertinggi.

⁸⁹ *Ibid.*,

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi

Rincian butir-butir pernyataan untuk tiap indikator variabel motivasi pada tabel berikut.

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Motivasi

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi maka tujuan individu akan ikut tercapai	Dukungan kerja yang dirasakan	3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 20	9
		Perencanaan untuk mengukur pencapaian kerja	9, 15, 16	3
2.	keinginan individu melakukan sesuatu	Tekad bekerja	12, 13, 19	3
3.	kebutuhan melakukan sesuatu	Kemauan untuk berkembang	17, 18, 14	3
		Kebanggaan sebagai anggota perusahaan	1, 2	2
Jumlah				20

d. Pengujian Validitas Instrumen dan Penghitungan Reliabilitas

Uji coba instrumen dilakukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Sementara uji reliabilitas untuk melihat sejauh mana alat ukur (instrumen) dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Jadi, pengukuran reliabilitas berkenaan dengan konsistensi dan keakuratan

pengukuran. Oleh karena data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang didesain dalam bentuk skala likert/skala peringkat adalah data interval, maka uji validitas menggunakan rumus statistic korelasi *Product Moment* dari Pearson, sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan formula *Alpha Cronbach*.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisa kuantitatif yaitu menghitung regresi linear yang diolah dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS) 20⁹⁰*.

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu statistik regresi linear dengan formula sebagai berikut :

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + E$$

Dimana : a_0 = Konstanta

a_1, a_2 = Koefisien regresi masing-masing

Y = Kepuasan Kerja

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

E = Error term

⁹⁰ Singgih Santoso dan Tjiptono Fandy, *Konsep dan Aplikasi dengan SPSS* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo: 2002)

Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen dari kompensasi dan motivasi terhadap variabel dependen dari kepuasan kerja pegawai, maka akan digunakan Uji Simultan menggunakan f-test. Hipotesis yang digunakan dalam menguji masing-masing koefisien regresi, yaitu sebagai berikut :

H 1 : Koefisien regresi signifikan secara simultan berpengaruh kepada kepuasan kerja pegawai.

Pengambilan keputusan berdasarkan perhitungan SPSS 20 sebagai berikut:

Jika nilai p value (Sig) \leq *level of significant* (α), maka H 0 ditolak dan H1 diterima.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh setiap variabel kompensasi dan motivasi secara individual (parsial) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai, maka dilakukan Uji Parsial dengan t-test. Pengambilan keputusan berdasarkan tingkat signifikan. Hipotesis yang digunakan untuk menguji masing-masing variabel yaitu

1) H 1 : Variabel signifikan berpengaruh secara parsial kepada kepuasan kerja pegawai.

Dalam pengambilan keputusan berdasarkan perhitungan SPSS 20, sebagai berikut :

1) Jika nilai *p value* (Sig) > *level of significant* (α), maka H 0 diterima dan H 1 ditolak.

2) Jika nilai *p value* (Sig) \leq *level of significant* (α), maka H 0 ditolak dan H 1 diterima.

Pengambilan keputusan juga dapat dilihat dari signifikansi (*p value*) dengan ketentuan sebagai berikut :

1) Jika $p \leq 0,01$, berarti X sangat signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

2) Jika $0,01 < p \leq 0,05$, berarti X signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

3) Jika $p > 0,05$, berarti X tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Beta Coefficient adalah koefisien regresi dari *standardized variables*. *Beta coefficient* dipakai untuk menentukan urutan prioritas faktor-faktor yang dominan (pada *independent variable*) yang mempengaruhi variabel dependen, yang dilihat dari besarnya angka atau koefisien *standardized variables* yang diperoleh tanpa melihat tanda positif atau negatif yang melekat pada koefisien tersebut (tanda positif atau negatif hanya menunjukkan pengaruh variabel independen tersebut secara positif atau negatif terhadap variabel dependen).

G. Hipotesis Statistika

Hipotesis pertama

$$H_0 : \beta_1 \leq 0$$

$$H_1 : \beta_1 > 0$$

Hipotesis kedua

$$H_0 : \beta_2 \leq 0$$

$$H_1 : \beta_2 > 0$$

Hipotesis ketiga

$$H_0 : \beta_3 \leq 0$$

$$H_1 : \beta_3 > 0$$

$\beta_1 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PAC

$\beta_1 > 0$: Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PAC

$\beta_2 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PAC

$\beta_2 > 0$: Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PAC

$\beta_3 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PAC

$\beta_3 > 0$: Terdapat pengaruh simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PAC