

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada perusahaan jasa sub sektor telekomunikasi. Ruang lingkup dalam penelitian ini mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kompensasi finansial, motivasi kerja dan pengendalian internal.

B. Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan peneliti adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Kerlinger dalam Sugiyono (2014) mengatakan penelitian survei merupakan penelitian yang dapat dilakukan dengan jumlah populasi besar maupun kecil, tetapi bahan sebagai data penelitian berasal dari data sampel yang diambil. Sedangkan, pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2011:70) yaitu pendekatan secara ilmiah dalam melihat fenomena yang ada dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati dan terukur, antar variabel harus menunjukkan hubungan sebab-akibat dengan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan tujuan mengumpulkan informasi sesuai dengan persepsi responden secara langsung yaitu mengenai kinerja karyawan.

C. Populasi dan Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009: 61) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri dari baik objek maupun subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diinginkan peneliti untuk dipelajari kemudian disimpulkan. Populasi dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan jasa sub sektor telekomunikasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), yaitu sebanyak 4 perusahaan. Menurut Baharudin (2012) penyebaran kuesioner diberikan kepada pihak-pihak (karyawan) yang mempunyai peranan dengan masalah yang diteliti. Penentuan populasi dilakukan dengan mengakses data di website Bursa Efek Indonesia (BEI), yaitu www.idx.co.id. Berdasarkan komunikasi awal melalui survei pendahuluan ada 2 perusahaan yang bersedia menerima kuesioner penelitian ini. Responden dalam penelitian ini terbatas hanya pada karyawan tetap di kantor pusat dengan jumlah 827 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian objek yang didapat dari jumlah populasi. Metode pengambilan sampel dari populasi penelitian ini adalah metode *probability sampling* (sampel acak) dan teknik yang digunakan adalah *simple random sampling*. Sugiyono (2009: 64) mendefinisikan *simple random sampling* sebagai teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik ini dapat dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen.

Peneliti mengikutsertakan 245 responden karyawan yang bekerja pada perusahaan jasa yang menjadi sampel dalam penelitian. Sampel di dapat

berdasarkan tabel Isaac dan Michael dalam Sugiyono (2009: 71) dengan taraf kesalahan 5%.

D. Teknik Pengumpulan data

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Menurut Sanusi (2011: 104) menjelaskan bahwa data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer peneliti didapatkan dari pengisian kuisisioner oleh responden. Menurut Kusumah dalam bukunya (2009:78) menjelaskan bahwa kuisisioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti. Kuisisioner merupakan metode penelitian yang harus dijawab responden untuk menyatakan pandangannya terhadap suatu persoalan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pernyataan secara tertulis berisi pernyataan-pernyataan seputar kompensasi finansial, motivasi kerja dan pengendalian internal dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan 1 jenis skala yaitu skala *Likert* untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang tercantum pada kuisisioner. Skala *Likert*, menurut Sugiyono (2013:93) menyatakan bahwa Skala *Likert* banyak digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III. 1
Skala Penilaian Instrumen

No.	Alternatif Jawaban	Skor	
		Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5
2	Tidak Setuju (TS)	2	4
3	Kurang Setuju (KS)	3	3
4	Setuju (S)	4	2
5	Sangat Setuju (SS)	5	1

Sumber: Diolah oleh peneliti (2018)

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Skala *Likert* digunakan untuk mengukur tiga variabel yaitu kompensasi finansial (X_1), motivasi kerja (X_2), pengendalian internal (X_3) dengan kinerja karyawan (Y). Adapun instrumen untuk mengukur keempat variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi konseptual

Menurut definisi yang disampaikan para ahli maka kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai prestasi kerja baik dipandang dari kualitas maupun kuantitas yang dihubungkan dengan produktivitas karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya atas pencapaian tujuan organisasi.

b. Definisi operasional

Kinerja karyawan dapat diukur dengan 2 dimensi indikator, ketepatan waktu, kuantitas kerja, dan kualitas kerja. Dimensi lainnya yaitu kemampuan teknis dengan indikator keterampilan kerja dan prakarsa.

2. Kompensasi Finansial

a. Definisi konseptual

Menurut definisi para ahli yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan

secara finansial, barang langsung, atau tidak langsung atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan melalui hubungan kepegawaian.

b. Definisi operasional

Variable kompensasi finansial dalam penelitian ini akan diukur menggunakan 2 dimensi, yaitu kompensasi finansial langsung dengan indikator gaji pokok selanjutnya menggunakan sub indikator gaji dan upah. Selanjutnya, indikator gaji variable dengan sub indikator bonus dan insentif. Dimensi lainnya adalah kompensasi finansial tidak langsung dengan indikator tunjangan karyawan menggunakan sub indikator asuransi kesehatan, uang cuti dan uang pensiun.

3. Motivasi Kerja

a. Definisi konseptual

Menurut definisi yang disampaikan para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atas proses interaksi seseorang yang menyebabkan intensitas, arahan dan usaha terus menerus dalam mencapai tujuan.

b. Definisi operasional

Dalam mengukur variabel motivasi kerja, penelitian ini mengacu pada teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg dalam (Sedarmayanti, 2009: 68) yang memiliki 2 dimensi diantaranya, yaitu:

1) Motivation factor atau Intrinsic motivation

Dengan indikator, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, kepuasan atas pekerjaan, pengembangan karir, dan peluang untuk maju

2) Hygiene factor atau Extrinsic motivation.

Dengan indikator, keamanan dan keselamatan kerja, kebijakan perusahaan, dan hubungan karyawan dengan rekan kerja.

4. Pengendalian Internal

a. Definisi konseptual

Arens (2006: 412) dalam jurnal Dewi (2012) menyatakan bahwa pengendalian intern merupakan proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang realibilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan sesuai hukum dan peraturan yang berlaku.

b. Definisi operasional

Dalam penelitian ini pengukuran variabel pengendalian internal menggunakan 2 indikator yang mengacu kepada komponen pengendalian internal menurut *Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission* (COSO), yaitu lingkungan internal dan pemantauan.

c. Kisi-kisi instrumen

Penyajian kisi-kisi instrumen pada bagian ini digunakan untuk uji coba dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan dalam mengukur setiap variabel dalam penelitian ini.

Kisi-kisi ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan untuk uji validasi dan reliabilitas. Butir-butir indikator pernyataan pada instrumen penelitian, dapat dipilih dengan salah satu dari lima alternatif yang telah disediakan seperti pada tabel mengenai skala *likert*, pemilihan alternatif disesuaikan dengan tingkat jawaban yang paling sesuai dengan responden. Berikut instrumen untuk setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel III. 2
Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Sub-Indikator	No.Item
Kinerja Karyawan (Y)	Ukuran (Henry Simamora (2004: 338))	Ketepatan Waktu (Riordan dalam Christi, 2010).		KK1, KK2, KK3
		Kualitas Kerja (Riordan dalam Christi, 2010).		KK4, KK 5, KK6
		Kuantitas Kerja (Riordan dalam Christi, 2010).		KK7, KK8, KK9
	Kemampuan Teknis (Rivai, 2008: 563)	Keterampilan Kerja (Wirawan, 2009: 166)		KK10, KK11, KK12
		Prakarsa (Wirawan, 2009: 166)		KK13, KK14, KK15
Kompensasi Finansial (X ₁)	Langsung (Mondy, 2008)	Gaji Pokok (Mathis dan Jackson, 2002: 119)	Gaji (Mathis dan Jackson, 2002: 119)	KF1, KF2
			Upah (Mathis dan Jackson, 2002: 119)	KF3, KF4
		Gaji Variabel (Mathis dan Jackson, 2002: 119)	Bonus (Mathis dan Jackson, 2002: 119)	KF5, KF6
			Insentif (Wibowo, 2011,349)	KF7, KF8
	Tidak Langsung (Mondy, 2008)	Tunjangan (Mathis dan Jackson, 2002: 119)	Asuransi (Mathis dan Jackson, 2002: 119)	KF9, KF10
			Uang Hari Raya (Mathis dan Jackson, 2002: 119)	KF11, KF12

			dan Jackson, 2002: 119)	
			Uang Pensiun (Mathis dan Jackson, 2002: 119)	KF13, KF14
		Fasilitas (Mathis dan Jackson, 2002: 119)		KF15, KF16
Motivasi Kerja (X ₂)	<i>Intrinsic Motivation</i> (Sedarmayanti, 2009: 68)	Prestasi yang diraih (Sedarmayanti, 2009: 68)		MK1, MK2
		Pengakuan orang lain (Sedarmayanti, 2009: 68)		MK3, MK4
		Kepuasan Atas Pekerjaan (Sedarmayanti, 2009: 68)		MK5, MK6
		Pengembangan Karir (Sedarmayanti, 2009: 68)		MK7, MK8
		Peluang untuk maju (Sedarmayanti, 2009: 68)		MK9, MK10
	<i>Extrinsic Motivation</i> (Sedarmayanti, 2009: 68)	Keamanan dan keselamatan kerja (Sedarmayanti, 2009: 68)		MK11, MK12
		Kebijakan perusahaan (Sedarmayanti, 2009: 68)		MK13, MK14
		Hubungan karyawan dengan rekan kerja		MK15, MK16

		(Sedarmayanti, 2009: 68)		
Pengendalian Internal (X_3)		Lingkungan Pengendalian (Hesti Arlich, 2012)		PI1, PI2, PI3, PI4, PI5, PI6
		Pemantauan (Hesti Arlich, 2012)		PI7, PI8, PI9, PI10

Sumber: Diolah oleh peneliti (2018)

Penjelasan masing-masing nomor item untuk pernyataan dalam kuesioner setiap variabel penelitian dapat dilihat pada **Lampiran 1 s.d. 4**.

E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data yang dijelaskan, sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menggambarkan setiap jawaban yang diberikan responden berasal dari kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti. Pendekatan teknik analisis deskriptif dalam hal ini antara lain penyajian data melalui tabel atau grafik. Perhitungan data dengan menggunakan frekuensi dan penggunaan persentase, dalam analisis deskriptif diolah per variabel.

2. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk membuktikan suatu kuesioner telah dinyatakan valid atau sah. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan dalam kuisioner yang telah dibuat.

Korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* dengan menggunakan uji dua sisi (*two-tailed*) dengan taraf signifikansi 5% maka nilai *rtabel* dalam penelitian ini adalah 0,361 (d disesuaikan dengan jumlah responden). Dengan begitu, item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai yang diperoleh *rhitung* > *rtabel*.

b. Uji Realibilitas

Menurut Ghazali (2011: 47) uji realibilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dapat dikatakan handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70 (Nunnally, 1994 dalam Ghazali, 2011: 48).

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau handal dalam jangka waktu tertentu.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis *kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan SPSS versi 16. Menurut Ghazali (2011: 160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menguji model, variabel bebas, dan variabel terikat normal atau tidak, peneliti menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Singgih Santoso (2017: 205) dalam bukunya menyatakan bahwa hasil uji menggunakan uji

Kolmogorov-Smirnov dapat dikatakan normal ataukah tidak yaitu dengan taraf signifikansi 0,05. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ atau 5%, maka distribusi data adalah normal.
- 2) Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ atau 5%, maka distribusi data adalah tidak normal.

b. Uji Multikolonieritas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS versi 16. Menurut Ghozali (2007: 91) dalam bukunya mengatakan bahwa uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS versi 16. Ghozali (2011: 105) dalam bukunya mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Suliyanto (2011) heterokedastisitas adalah terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstanta). Suliyanto (2011) dalam bukunya menjelaskan terdapat 7 metode dalam pengujian heterokedastisitas diantaranya, metode analisis grafik, metode glejser, metode park, metode white, metode rank spreman, dan metode Bresch Pagan Godfrey (BPG).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi akan dikembangkan menjadi persamaan regresi, yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai independen yang diketahui (Singgih Santono, 2017: 345). Analisis regresi bertujuan sebagai peramalan dalam suatu model yang didalamnya terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

Menurut Singgih dalam bukunya (2017: 346) suatu model dikatakan regresi berganda (*multiple regretion*) apabila ada lebih dari satu variabel independen yang dimilikinya.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Korelasi (Uji t)

Dalam bukunya Sugiyono (2008: 244) berpendapat bahwa uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual yang menerangkan variasi variabel terikat.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Ghozali (2012: 97) mengatakan bahwa koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang kecil mengartikan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas.