

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah berjenis eksplanatif. Pengertian penelitian eksplanatif atau penjelasan adalah penelitian yang menggunakan data yang sama, dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Hasan, 2002:14). Sedangkan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yaitu adalah penelitian yang menggunakan data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka) (Kuncoro, 2009:233).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. – Kantor Daerah Malang atau biasa disebut PT.TELKOM Malang yang beralamat di Jalan Ahmad Yani 11 Blimbing, Malang.

C. Variabel, Definisi Operasional dan Pengukuran

1. Variabel

Variabel adalah apa pun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda (Sekaran, 2006:115). Variabel dalam penelitian ini adalah:

- a) Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat, entah secara positif atau negatif (Sekaran, 2006:117). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *reward* (variabel X_1).

b) Variabel *intervening*

Variabel *intervening* adalah variabel yang mengemuka antara waktu variabel bebas mulai bekerja memengaruhi variabel terikat, dan waktu pengaruh variabel bebas terasa pada variabel terikat. Variabel *intervening* mengemuka sebagai sebuah fungsi variabel bebas yang berlaku dalam situasi apapun, serta membantu mengonsepan dan menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sekaran, 2006:124).

Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (variabel X_2).

c) Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain (Hasan, 2002:18). Variabel tersebut merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti (Sekaran, 2006:116). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (variabel X_3).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2003 : 126). Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) *Reward* Karyawan (X_1)

Reward karyawan merupakan variabel dari konsep *reward*, dimana *reward* adalah suatu penghargaan yang diperoleh karyawan sebagai umpan balik atas kinerjanya. Indikator yang digunakan adalah:

1) *Reward* intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri oleh seseorang. Hal tersebut menyediakan perasaan puas atau terima kasih dan sering kali perasaan bangga akan pekerjaan yang dilakukan dengan baik (Ivancevich dalam Isawi, 2007:228). *Item* untuk *reward* intrinsik adalah:

- Rasa bangga jika mampu memulai dan menyelesaikan tugas.
- Rasa bangga jika mampu mencapai sasaran atau tujuan yang menantang.
- Rasa senang jika diberi kebebasan karyawan untuk melakukan hal yang dianggapnya terbaik dalam suatu situasi tertentu.
- Perasaan bahwa kemampuan yang dimilikinya dapat berkembang di tempat kerjanya.

2) *Reward* ekstrinsik adalah *reward* yang datang dari luar orang tersebut.

Item untuk *reward* ekstrinsik adalah:

- *Reward* finansial diberikan oleh perusahaan.
- *Reward non* finansial diberikan oleh perusahaan.
- Adanya syarat yang harus dipenuhi karyawan untuk mendapatkan *reward*.
- Waktu pemberian *reward*.

b) Kepuasan Kerja Karyawan (X_2)

Kepuasan kerja karyawan merupakan variabel dari konsep kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja adalah perasaan karyawan yang menggambarkan bagaimana ia melihat dan merasakan pekerjaan yang dilakukannya. Indikator yang digunakan adalah:

1) Ciri-ciri intrinsik pekerjaan adalah ciri-ciri atau faktor yang menunjang

suatu pekerjaan. *Item* untuk ciri-ciri intrinsik pekerjaan adalah:

- Keragaman pekerjaan
- Tingkat kesulitan pekerjaan
- Jumlah pekerjaan
- Tanggung jawab yang dibutuhkan
- Tuntutan kreativitas

2) Gaji penghasilan yang dirasa adil adalah gaji yang dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku. *Item* untuk gaji penghasilan yang dirasa adil adalah:

- Kelayakan gaji
- Keadilan gaji yang diberikan
- Kesesuaian gaji dengan harapan karyawan

3) Penyeliaan adalah bagaimana perilaku pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. *Item* untuk penyeliaan adalah:

- Sikap tenggang rasa pemimpin pada anak buah
- Hubungan pemimpin dengan anak buah

4) Rekan-rekan sejawat yang menunjang adalah rekan kerja atau karyawan lain dalam satu lingkungan kerja. *Item* untuk rekan-rekan sejawat yang menunjang adalah:

- Sikap rekan kerja
- Hubungan dengan karyawan lain

5) Kondisi kerja yang menunjang adalah lingkungan atau ruang kerja yang nyaman bagi karyawan. *Item* untuk kondisi kerja yang menunjang adalah:

- Lingkungan fisik tempat kerja

c) Prestasi Kerja Karyawan (X_3)

Prestasi kerja karyawan merupakan variabel dari konsep prestasi kerja, dimana prestasi kerja adalah suatu pencapaian hasil kerja atas usaha-usaha seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Indikator yang digunakan adalah:

1) Ketepatan waktu adalah kesesuaian untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan. *Item* untuk ketepatan waktu adalah:

- Ketepatan penyelesaian tugas dengan target waktu yang ditetapkan.

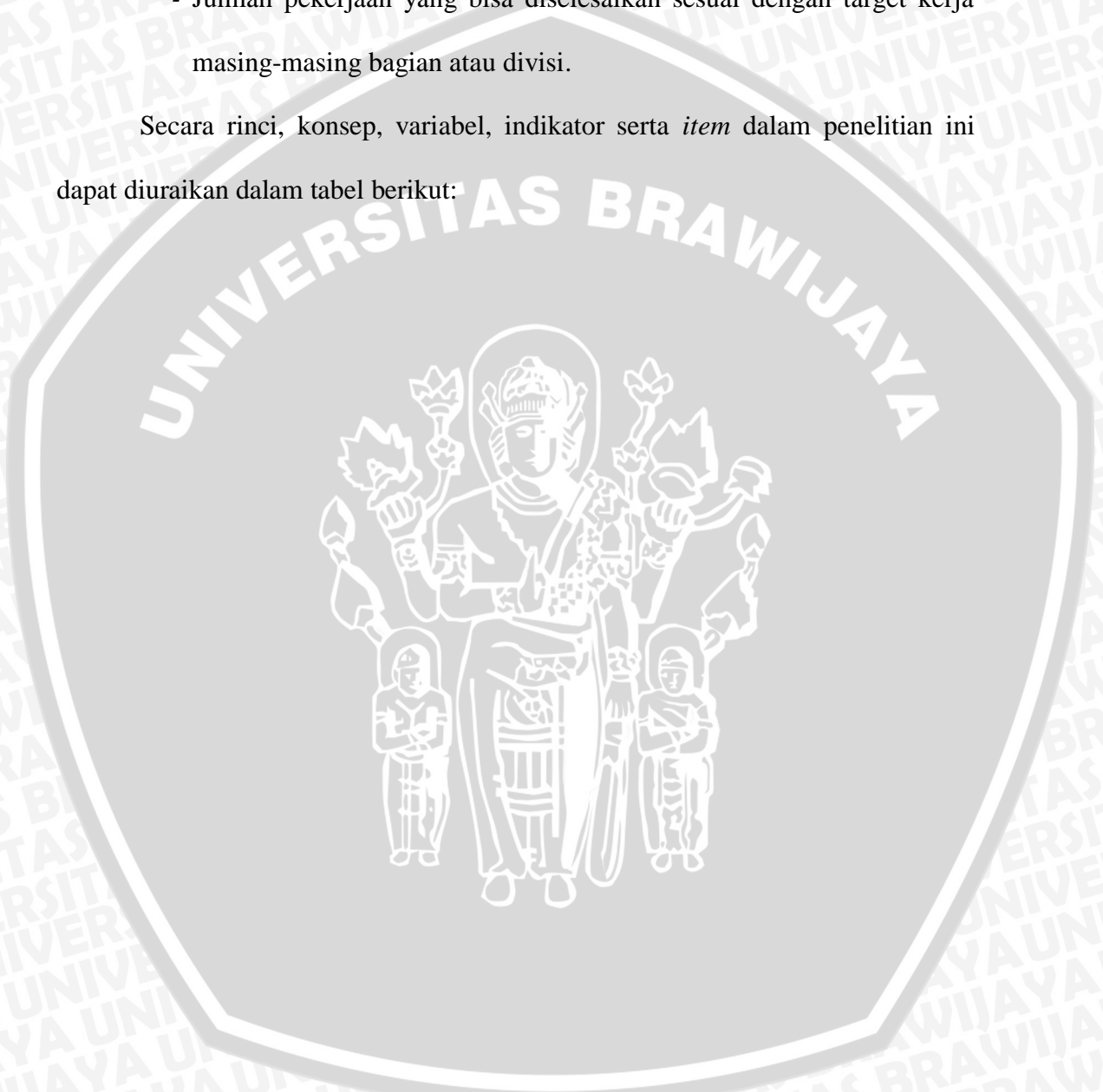
2) Kualitas adalah mutu hasil pekerjaan (baik tidaknya) yang disesuaikan dengan tujuan yang diharapkan. *Item* untuk kualitas adalah:

- Hasil kerja yang sesuai dengan standar teknis perusahaan
- Hasil kerja yang selalu tuntas dan teliti dalam pengerjaannya

3) Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam suatu waktu. *Item* untuk kuantitas adalah:

- Jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai dengan target kerja masing-masing bagian atau divisi.

Secara rinci, konsep, variabel, indikator serta *item* dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam tabel berikut:



Tabel 2
Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Reward	Reward Karyawan (X_1)	1. <i>Reward</i> intrinsik	1. Rasa bangga jika mampu memulai dan menyelesaikan tugas. 2. Rasa bangga jika mampu mencapai sasaran atau tujuan yang menantang. 3. Rasa senang jika diberi kebebasan karyawan untuk melakukan hal yang dianggapnya terbaik dalam suatu situasi tertentu. 4. Perasaan bahwa kemampuan yang dimilikinya dapat berkembang di tempat kerjanya.
		2. <i>Reward</i> ekstrinsik	1. <i>Reward</i> finansial diberikan oleh perusahaan. 2. <i>Reward non</i> finansial diberikan oleh perusahaan. 3. Adanya syarat yang harus dipenuhi karyawan untuk mendapatkan <i>reward</i> . 4. Waktu pemberian <i>reward</i> .
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan (X_2)	1. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan	1. Keragaman pekerjaan 2. Tingkat kesulitan pekerjaan 3. Jumlah pekerjaan 4. Tanggung jawab yang dibutuhkan 5. Tuntutan kreativitas
		2. Gaji penghasilan yang dirasa adil	1. Kelayakan gaji 2. Keadilan gaji yang

			diberikan
		3. Kesesuaian gaji dengan harapan karyawan	
		3. Penyeliaan	1. Sikap tenggang rasa pemimpin pada anak buah 2. Hubungan pemimpin dengan anak buah
		4. Rekan-rekan sejawat yang menunjang	1. Sikap rekan kerja 2. Hubungan dengan karyawan lain
		5. Kondisi kerja yang menunjang	1. Lingkungan fisik tempat kerja
Prestasi Kerja	Prestasi Kerja Karyawan (X_3)	1. Ketepatan waktu	1. Ketepatan penyelesaian tugas dengan target waktu yang ditetapkan
		2. Kualitas	1. Hasil kerja yang sesuai dengan standar teknis perusahaan 2. Hasil kerja yang selalu tuntas dan teliti dalam pengerjaannya
		3. Kuantitas	1. Jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai dengan target kerja masing-masing bagian atau divisi

2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*.

Menurut Hasan (2002:72), skala Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik), seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang. Jawaban setiap

item instrumen ini, memiliki gradasi dari yang tertinggi (sangat positif) sampai pada terendah (sangat negatif), yang jika dinyatakan dalam bentuk kata-kata dapat berupa:

1. Sangat setuju, dengan skor 5
2. Setuju, dengan skor 4
3. Cukup setuju, dengan skor 3
4. Kurang setuju, dengan skor 2
5. Tidak setuju, dengan skor 1

Untuk menentukan kelas intervalnya adalah menggunakan rumus:

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

$$c = \frac{5 - 1}{5}$$

$$c = 0,8$$

Keterangan:

c : perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)

k : banyaknya kelas

X_n : nilai observasi terbesar

X_1 : nilai observasi terkecil (Supranto, 2008:74)

Maka, dapat diperoleh nilai kelas interval pada skala *Likert* sebagai berikut:

Tabel 3
Kelas Interval Skala Likert

No.	Notasi	Score	Kelas Interval
1.	SS	5	> 4,2 - 5
2.	S	4	> 3,4 - 4,2
3.	CS	3	> 2,6 - 3,4
4.	KS	2	> 1,8 - 2,6
5.	TS	1	1 - 1,8

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro dalam Kuncoro, 2009:118) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang ditempatkan di kantor PT. TELKOM, Malang (Blimbing) yang berjumlah 48 orang.

2. Sampel

Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi. Menurut Bailey dalam Hasan (2002:60), ukuran sampel yang paling minimum adalah 30. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap PT. TELKOM Malang (Blimbing) berjumlah 48 orang atau sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel (Nasution, 2007:100). Hal ini dikarenakan jumlah karyawan relatif kecil dan tidak jauh dari batas minimum sampel yaitu 30.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Karena sampel yang digunakan adalah jenuh, maka setiap karyawan memiliki hak yang sama sebagai responden dalam penelitian ini.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Kuncoro, 2009:172).

Rumus yang digunakan adalah rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi tiap item

N : jumlah responden

$\sum X$: jumlah skor butir

$\sum Y$: jumlah skor total

$\sum XY$: jumlah perbaikan skor item

(Riduwan 2009:191)

“Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ ” (Hasan, 2002:80). Hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian yang digunakan dapat dilihat pada tabel 4 yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Validitas Variabel

No.	Variabel	Item	Koefisien Validitas (r)	Keterangan
1.	Reward Karyawan (X1)	X1.1	0,491	Valid
2.		X1.2	0,538	Valid
3.		X1.3	0,457	Valid
4.		X1.4	0,356	Valid
5.		X1.5	0,375	Valid
6.		X1.6	0,328	Valid
7.		X1.7	0,398	Valid
8.		X1.8	0,417	Valid
9.	Kepuasan Kerja Karyawan (X2)	X2.1	0,580	Valid
10.		X2.2	0,543	Valid
11.		X2.3	0,662	Valid
12.		X2.4	0,659	Valid
13.		X2.5	0,671	Valid
14.		X2.6	0,586	Valid
15.		X2.7	0,575	Valid
16.		X2.8	0,615	Valid
17.		X2.9	0,618	Valid
18.		X2.10	0,510	Valid
19.		X2.11	0,755	Valid
20.		X2.12	0,647	Valid
21.		X2.13	0,517	Valid
21.	Prestasi Kerja Karyawan (X3)	X3.1	0,682	Valid
17.		X3.2	0,757	Valid
18.		X3.3	0,627	Valid
19.		X3.4	0,792	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan perolehan koefisien validitas dari perhitungan data pada tabel di atas, tiap-tiap *item* variabel di atas lebih besar daripada 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa *item-item* tersebut adalah valid atau dapat digunakan untuk mengukur variabel *reward* karyawan, kepuasan kerja karyawan, dan prestasi kerja karyawan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) (Kuncoro, 2009:175). Reliabilitas mencakup 2 hal utama, yaitu: stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran (Sekaran dalam Kuncoro, 2009:148). Untuk menguji tingkat reliabilitas, peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

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

σ^2 = varians total (Arikunto, 2006:196)

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya lebih besar sama dengan 0,6. Sedangkan jika koefisien reliabilitasnya lebih kecil sama dengan 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliabel (Arikunto 2006:196). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini :

Tabel 5
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1.	Reward Karyawan	0,718	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja Karyawan	0,900	Reliabel
3.	Prestasi Kerja Karyawan	0,864	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Dari data pada tabel 5 di atas, menunjukkan semua variabel mempunyai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6; maka semua variabel yang digunakan

untuk melihat pengaruh *reward* karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan sudah reliabel.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2009:148). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada sampel karyawan tetap PT.TELKOM Malang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. (Kuncoro, 2009:148). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam (Hasan, 2002:85).

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden (Hasan, 2002:83).

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui dokumen yang dimiliki oleh perusahaan tempat penelitian dilakukan (Hasan, 2002:87).

3. Instrumen Penelitian

a. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara merupakan sejumlah daftar pertanyaan yang menjadi acuan untuk mendapatkan informasi dari salah satu karyawan HR PT. TELKOM Malang.

b. Pedoman kuesioner

Pedoman kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan pada karyawan sejumlah sampel (responden) untuk mendapatkan informasi mengenai variabel-variabel yang diteliti.

c. Pedoman dokumentasi

Pedoman dokumentasi merupakan daftar data atau dokumen yang menjadi diperlukan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

G. Metode Analisis

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel *reward*, kepuasan kerja, dan prestasi kerja karyawan dengan mendistribusikan *item-item* dari masing-masing variabel. Setelah mengumpulkan data, data tersebut diolah dan ditabulasikan ke dalam tabel. Kemudian dibahas atau disajikan dalam bentuk angka dan prosentase.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Normalitas

Uji asumsi ini akan menguji data variabel bebas dan data variabel terikat, apakah berdistribusi normal atau tidak. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi normal atau normal sama sekali (Sunyoto, 2009:84). Uji normalitas yang digunakan adalah uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2009:151). Uji ini membandingkan angka probabilitas dengan taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 atau 5%. Untuk pengambilan keputusan ditentukan sebagai berikut:

- Jika nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ berarti data berdistribusi tidak normal.
- Jika nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ berarti data berdistribusi normal (Sujianto, 2007:77).

b. Uji Heterokedastisitas

“Hal yang perlu diuji juga adalah mengenai sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama/berbeda disebut terjadi heterokedastisitas” (Sunyoto, 2009:82). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai. (Ghozali, 2009:125-127)

c. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas, akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2009:152-154).

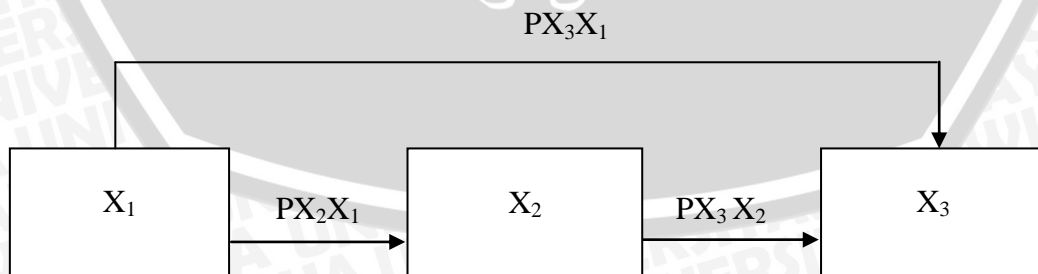
3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Rutherford dalam Sarwono, 2007:1). Atau dengan kata lain sebenarnya analisis jalur merupakan kepanjangan dari analisis regresi berganda (Sarwono, 2007:2).

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis jalur adalah sebagai berikut:

- a) Membuat diagram jalur yang menggambarkan pola hubungan antar variabel

Gambar 4
Diagram Analisa Jalur



Dapat dilihat koefisien-koefisien jalur dari gambar di atas, yaitu PX_2X_1 dari X_1 ke X_2 , $PX_3 X_2$ dari X_2 ke X_3 , PX_3X_1 dari X_1 ke X_3 .

- b) Membuat persamaan koefisien jalur berdasarkan alur yang telah ditetapkan

Adapun persamaan yang digunakan sebagai koefisien jalur adalah sebagai berikut:

$$X_2 = PX_2X_1 + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$X_3 = PX_3X_1 + PX_3 X_2 + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

4. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Statistik t dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{S}$$

Keterangan:

b_1 = koefisien regresi

S = standar deviasi (Kuncoro, 2009:238)

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi t, yaitu jika sig. $t >$ nilai $\alpha = 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel yang diteliti. Sedangkan jika nilai sig. $t <$ nilai $\alpha = 0,05$ maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel yang diteliti (Kuncoro,2009:238-239). Seluruh proses analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 16.0 for windows*.

