

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pimpinan ini dilakukan di Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang bergerak di bidang usaha perkebunan kelapa sawit dan teh. Lokasi perusahaan terletak di Jl. Letjend.Suprpto No 2 Medan. Penelitian dimulai dari bulan April sampai Mei 2015.

3.2. Bentuk Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel motivasi kerja, dan variabel iklim organisasi serta variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitiannya adalah survey. Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner dan dokumentasi perusahaan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pimpinan kantor pusat pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah jumlah keseluruhan tenaga Karyawan Pimpinan pria dan wanita di Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan yaitu sebanyak 155 orang.

3.3.2 Sampel

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2001). Penelitian ini menarik sampel dengan menggunakan metode atau teknik *simple random sampling* (teknik sampel sederhana), dimana jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane dalam Akdon dan Riduan (2006) yaitu $n = \frac{N}{(N \times d^2) + 1}$, dimana n adalah jumlah sampel, N adalah jumlah populasi, dan d^2 adalah tingkat presisi atau akurasi yang ditetapkan (=5%), sehingga besarnya sampel adalah sebanyak 113 orang karyawan pimpinan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Data mengenai populasi dan sampel dari karyawan pimpinan PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Data Populasi dan Sampel Karyawan PTP Nusantara IV Medan

No	Bagian	Karyawan Pimpinan Pria	Karyawan Pimpinan Wanita	Jumlah	Sampel
1	Sekretaris Perusahaan	5	2	7	5
2	Panitia Penetapan Harga	3	3	6	4
3	Satuan Pengawasan Intern	13	2	15	13
4	Manajemen Risiko dan GCG	3	3	6	5
5	Tanaman	6	3	9	7
6	Pengolahan	7	3	10	8
7	Teknik	5	0	5	3
8	Pembelian Bahan Baku	3	1	4	3
9	Keuangan	8	2	10	7
10	Akuntansi	9	2	11	6
11	Pemasaran	6	2	8	6
12	Perencanaan	2	3	5	3
13	Pengembangan Usaha	6	1	7	5
14	Program Kemitraan dan Bina Lingkungan	5	2	7	3
15	Manajemen Sistem Informasi	13	2	15	13
16	Sumber Daya Manusia	5	5	10	7
17	Umum	5	1	6	4
18	Hukum Pertanahan	5	1	6	4
19	Logistik	8	0	8	7
	T O T A L	117	38	155	113

Sumber: Data Bagian SDM PT Perkebunan Nusantara IV Medan (Februari 2015)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari :

4. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber obyek yang diteliti dalam hal ini karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Datanya berupa kuesioner tentang motivasi kerja, iklim organisasi dan kinerja.
5. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh peneliti sendiri. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari dokumen perusahaan

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil analisis yang tepat, sangat diperlukan data pendukung secara lengkap dan obyektif sehingga diperlukan suatu metode pengumpulan data yang dapat membantu menyelesaikan masalah.

Adapun metode yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

a) Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis, 2008)

Metode ini diajukan kepada responden yaitu sampel karyawan pimpinan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

b) Mengutip data sekunder yang diperoleh melalui data atau catatan yang tersedia yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6. Definisi Konsep dan Definisi Operasional

Agar terdapat kesamaan pemahaman, pengertian masalah-masalah yang akan dibahas, maka berdasarkan landasan teori yang dikemukakan pada sub bab sebelumnya, dapat disusun definisi operasional sebagai berikut :

1. Motivasi (X_1) adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu menurut Stanford dalam Mangkunegara (2000) dengan dimensi motivasi : 1) Kebutuhan fisiologis ; 2) Kebutuhan rasa aman; 3) Kebutuhan sosialisasi; 4) Kebutuhan penghargaan; 5) Kebutuhan Aktualisasi diri.

2. Iklim organisasi (X_2) sebagai variabel independen ke-2 yaitu persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi (misalnya : supplier, nasabah, konsultan, dll) secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi (Tagiuri dan Litwin : Stringer dalam Wirawan, 2007) dengan dimensi iklim organisasi yaitu : 1) Struktur ; 2) Standar-standar; 3) Tanggung jawab; 4) Penghargaan; 5) Dukungan; 6) Komitmen (Mathis dan Jackson, 2002; Kolb,et.al dalam Komariah dan Triatna, 2005)
3. Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mathis dan Jackson, 2002 ; Mangkunegara, 2005) dengan dimensi kinerja karyawan yaitu : 1) Kuantitas; 2) Kualitas; 3) Waktu; 4) Kerjasama (Newstorm dan Davis, 2002, Robbins, 2003)

3.6.1. Identifikasi Variabel

Terdapat dua variabel bebas (*independent variable*), yaitu motivasi (X_1), iklim organisasi (X_2) dan satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini.

3.6.2.Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini, operasionalisasi menguraikan tentang indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian, baik variabel independen maupun

variabel dependen. Teknik skala yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian adalah skala Likert dengan ordinal pengukuran sebanyak lima tingkatan (Sugiono, 2001).

Tabel 3.2.
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	2	3	4
Motivasi (X₁)	Kebutuhan fisiologis	Penerimaan insentif	Likert
		Pemenuhan kebutuhan	
		Penetapan waktu istirahat bagi karyawan	
	Kebutuhan rasa aman	Pemberian tunjangan kesehatan	
		Harapan karyawan terhadap besarnya tunjangan yang diberikan perusahaan	
	Kebutuhan sosialisasi	Kerjasama antara karyawan dengan atasan	
		Perhatian pimpinan perusahaan kepada karyawan	
		Kerjasama antara rekan sekerja	
	Kebutuhan penghargaan	Penghargaan yang diperoleh dari rekan sekerja	
		Perhatian dari pimpinan perusahaan terhadap ide-ide karyawan	
Kebutuhan Aktualisasi diri	Kesempatan untuk berperan aktif dalam berbagai kegiatan		
	Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki karyawan melalui pendidikan dan pelatihan		
Iklim Organisasi (X₂)	Struktur	Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik	Likert
		Mempunyai peran yang jelas dalam lingkungan organisasi	
		Mempunyai tanggung jawab dalam lingkungan organisasi	
	Standar-standar	Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja	
		Derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi	
	Tanggung jawab	Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka ada	
		Tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya	
	Penghargaan	Anggota organisasi merasa dihargai jika mereka menyelesaikan tugas dengan baik	
	Dukungan	Merefleksikan perasaan percaya	
		Saling mendukung diantara kelompok kerja	
Komitmen	Merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya		
	Derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi		
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	Standar pekerjaan	Likert
		Kuantitas diselesaikan	
	Kualitas	Kesesuaian pekerjaan dengan standar kualitas	
	Waktu	Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	
Kerjasama		Kerjasama diantara karyawan, pimpinan dan lembaga	

3.6.3. Metode Pengukuran

Skala pengukuran didalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengubah data yang bersifat kualitatif menjadi kuantitatif sehingga data tersebut dapat diterapkan dalam perhitungan rumus kuantitatif. Skala pengukuran ini menggunakan skala Likert.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2001). Skala Likert merupakan salah satu cara untuk menentukan skor dengan menghadapkan seorang responden dengan pertanyaan dan mereka diminta untuk memilih salah satu jawaban di antara jawaban yang telah tersedia yang sesuai dengan kondisi mereka saat ini (Singarimbun , 2006).

Pemberian skor untuk setiap kategori jawaban adalah sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat setuju , diberi skor 5
2. Jawaban Setuju , diberi skor 4
3. Jawaban Netral , diberi skor 3
4. Jawaban Tidak setuju , diberi skor 2
5. Jawaban Sangat tidak setuju , diberi skor 1

3.7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuesioner untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut dapat dikatakan valid atau tidak valid sehingga dapat diketahui hubungan kuesioner dengan penelitian. Jika instrument itu valid, maka criteria yang digunakan atau

batas minimum suatu instrument/angket atau bahan tes dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat, jika harga koefisien r hitung $\geq 0,300$ (Sudarmanto, 2005)

3.7.2. Uji Reliabilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Sudarmanto, 2005).

Menurut Malhotra (2005), jika koefisien alpha $> 0,600$ mengindikasikan konsistensi internal reliabilitas alat ukur yang baik. Konsistensi internal reliabilitas adalah sebuah pendekatan untuk menilai konsistensi internal kumpulan butir ketika beberapa butir dijumlahkan sehingga menghasilkan total nilai (skor) untuk pengukuran. Untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bentuk skala 1-5 menggunakan teknik dari *Cronbach* dalam penelitian ini menggunakan alat bantu pengolah data SPSS.

3.8. Uji Asumsi Klasik

3.8.1. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas data populasi (Sudarmanto, 2005; Riduwan 2006

dan Umar, 2003). Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan metode histogram.

3.8.2. Uji Multikolinieritas

Asumsi tidak adanya hubungan yang linier (multikolinieritas) ini hanya berlaku untuk analisis regresi yang modelnya mempunyai fungsi linier ganda (Umar, 2003). Uji asumsi tentang multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya (Sudarmanto, 2005).

3.9. Teknik Analisis Data

Jika data yang dibutuhkan telah terkumpul, maka langkah berikutnya adalah melakukan pengolahan data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dan regresi linier berganda karena penelitian ini dirancang untuk melihat apakah faktor motivasi dan iklim organisasi yang merupakan variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

3.9.1 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis nol bahwa koefisien determinasi majemuk dalam populasi, R^2 , sama dengan nol. Uji signifikansi meliputi pengujian signifikansi persamaan regresi secara keseluruhan serta koefisien

regresi parsial spesifik. Uji keseluruhan dapat dilakukan dengan menggunakan statistik F . Statistik uji ini mengikuti distribusi F dengan derajat kebebasan k dan $(nk-1)$ (Malhotra, 2005).

Jika hipotesis nol keseluruhan ditolak, satu atau lebih koefisien regresi majemuk populasi mempunyai nilai tak sama dengan 0. Uji F parsial meliputi penguraian jumlah total kuadrat regresi SS_{reg} menjadi komponen yang terkait dengan masing-masing variabel independen. Dalam pendekatan yang standar, hal ini dilakukan dengan mengasumsikan bahwa setiap variabel independen telah ditambahkan ke dalam persamaan regresi setelah seluruh variabel independen lainnya telah disertakan. Kenaikan dari jumlah kuadrat yang dijelaskan, yang disebabkan oleh penambahan sebuah variabel independen X_i , merupakan komponen variasi yang disebabkan variabel tersebut dan disimbolkan dengan SS_{xi} . Signifikansi koefisien regresi parsial untuk variabel, diuji dengan menggunakan sebuah statistik F inkremental (Malhotra, 2005).

3.9.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2001).

Langkah-langkah Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi adalah:

1. Perumusan Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)

$H_0 : \beta_1 = 0$: Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : \beta_0 \neq 0$: Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).

2. Penentuan harga t tabel berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan

Taraf signifikansi = 5% (0,05)

Derajat kebebasan = $(n-1-k)$

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2001).