

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan dalam pendekatan asosiatif ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang meneliti seberapa besar pengaruh dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). .

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁹ Menurut Suharsimi arikunto, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.⁵⁰ Adapun populasi pada penelitian ini adalah karyawan atau pegawai BMT di Tulungagung.

⁴⁹ Sugiyono, “*Metode Penelitian Pendidikan*”, (Bandung: Alfabeta, 2017) hal. 117

⁵⁰ Arikunto, Suharsimi, “*Prosedur Penelitian*” (Jakarta: Rineka Cipta, 2012) hal. 104

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah 3 BMT yang ada di Tulungagung yaitu BMT Istiqomah, BMT Harapan Ummat dan BMT Muamalah yang mana pada 3 BMT tersebut terdapat 40 orang pegawai.

3. Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi semua unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *probability sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling*, karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

C. Sumber Data, Variabel dan Skala Pengukuran.

1. Sumber data

Sebelum peneliti mengumpulkan data dalam rangka melakukan penelitian, maka terlebih dahulu peneliti harus menentukan sumber data penelitian. Sumber data dalam penelitian merupakan subjek dimana data diperoleh dan merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data penelitian terdiri atas data skunder dan data primer.

a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung dikumpulkan atau diperoleh oleh orang yang berkepentingan atau yang memakai data tersebut. Data yang diperoleh melalui kuesioner merupakan contoh data primer.⁵¹

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang dapat memberikan informasi atau data tambahan yang dapat memperkuat data pokok. Dalam penelitian ini, yang menjadi data skunder adalah dokumen-dokumen resmi, buku-buku, dan laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat penulis.

2. Variabel

Penelitian menggunakan 4 variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*).

a. Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel Y) yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan BMT Di Tulungagung.

b. Variabel Independen

Variabel independen (variabel X) adalah suatu variabel bebas yang keberadaannya tidak dipengaruhi dan tidak tergantung pada variabel lain

⁵¹ Sugiyono, *Metode penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 326.

atau variabel yang berdiri sendiri. Berikut adalah variabel independen dalam penelitian ini:

- a) Pelatihan kerja (X1)
- b) Motivasi (X2)
- c) Kompensasi (X3)
- d) Sikap Pegawai (X4)

3. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala yang akan dipergunakan untuk pengukuran variable adalah bentuk skala Likert. Dalam skala Likert, kemungkinan jawaban tidak sekedar “setuju” dan “tidak setuju” melainkan dibuat lebih banyak kemungkinan jawabannya, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4), sangat setuju (5). Dengan menggunakan skala pengukuran ini maka nilai variabel yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner dapat diukur dengan instrumen tertentu, dapat dinyatakan dengan angka sehingga lebih akurat, efisien dan komunikatif.⁵²

D. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Angket

Angket merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

⁵² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), ,hal. 85

responden untuk dijawabnya. Dalam melaksanakan teknik ini, peneliti akan menyebarkan angket kepada karyawan BMT di Tulungagung.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk melemparkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada objek penelitian.⁵³

Dimana dalam penelitian ini obyek penelitian adalah pegawai BMT Tulungagung. Dan peneliti ingin memperoleh data tentang bagaimana kinerja pegawai BMT di Tulungagung

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Peneliti menggunakan dokumentasi sebagai metode pengumpulan data dari sumber bahan yang tertulis yang berupa dokumen-dokumen.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Disini alat yang digunakan adalah angket. Angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan kepada responden untuk diisi dan dikembalikan atau dapat dijawab dibawah pengawasan peneliti.

Angket digunakan untuk mendapatkan keterangan dari sampel atau sumber yang beraneka ragam yang lokasinya sering tersebar di daerah

⁵³ Soeratno dan Lincilin Arsyad, *Metode Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis, Ed. Revisi*, (Yogyakarta: (UPP) AMPN YKPN, 1999), hal. 89

yang luas. peneliti rasanya tidak mungkin untuk bertemu muka secara pribadi dengan semua responden karena alasan biaya dan waktu. Adapun instrumen yang digunakan oleh peneliti adalah:

Tabel 3.1

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

| No | Teori | Variabel | Indikator | Pertanyaan |
|----|--|-----------------|--------------------------|---|
| 1 | Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan operasional. ⁵⁴ | Pelatihan Kerja | Instruktur ⁵⁵ | Dalam pelatihan instruktur menguasai materi sehingga peserta memahami materi yang disampaikan |
| 2 | | | | Dalam pelatihan instruktur ahli dalam menyampaikan materi |
| 3 | | | Peserta | Pegawai perusahaan bersemangat dalam mengikuti program pelatihan |
| 4 | | | Materi | Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta sesuai dengan kebutuhan pegawai |
| 5 | | | Metode | Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan |
| 6 | | | Tujuan | Pelatihan yang diselenggarakan dapat meningkatkan keterampilan , pengetahuan dan |

⁵⁴ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management* , Edisi 10 (Jakarta:Salemba Empat,2009)

⁵⁵Anwar Prabu Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*” (Bandung:Rosda, 2011) hal 57

| | | | | |
|----|---|------------|---|---|
| | | | | tingkah laku pegawai |
| 7 | Menurut Uno motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan. ⁵⁶ | Motivasi | Fisiologis atau Kebutuhan Fisik ⁵⁷ | Perusahaan memberikan gaji yang layak kepada pegawai |
| 8 | | | Keamanan | Perusahaan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja |
| 9 | | | Sosial | Melakukan interaksi dan menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan sesama pegawai |
| 10 | | | Penghargaan | Sesama pegawai saling menghormati dan menghargai |
| 11 | | | | |
| 12 | | | Aktualisasi diri | Pegawai mengerahkan semua kecakapan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan |
| 13 | Kompensasi adalah seluruh <i>extrinsic reward</i> yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan. ⁵⁸ | Kompensasi | Kompensasi material ⁵⁹ | Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan yang diharapkan pegawai |
| 14 | | | | Perusahaan memberikan bonus yang sesuai dengan pekerjaan |

⁵⁶ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal 263

⁵⁷ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) hal 80

⁵⁸ Yohanes Susanto, *Peran Kempemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017), hal. 33

⁵⁹ Nurul Hidayah, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Yogyakarta: Skripsi, 2016) hal 28-29

| | | | | |
|----|---|---------------|---|--|
| 15 | | | Kompensasi sosial | Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai pegawai |
| 16 | | | | Perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja |
| 17 | | | Kompensasi aktivitas | Perusahaan selalu memberikan kesempatan pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan |
| 18 | | | | Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan |
| 19 | Sikap adalah keadaan siap mental yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, obyek-obyek, dan situasi-situasi dengan siapa ia berhubungan. ⁶⁰ | Sikap Pegawai | <i>Affective Component</i> (Kognitif) ⁶¹ | Aturan kerja yang diterapkan pada perusahaan sudah sesuai |
| 20 | | | | Pimpinan memberikan kebijakan yang sesuai aturan perusahaan |
| 21 | | | <i>Cognitive Component</i> (Afektif) | Selalu diadakan evaluasi kerja setelah pekerjaan selesai |
| 22 | | | | Beban kerja karyawan sesuai dengan pekerjaan |
| 23 | | | <i>Behavioral Component</i> (Perilaku) | Sesama pegawai dalam perusahaan selalu bersikap loyal |
| 24 | | | | Saling membantu dengan sesama |

⁶⁰ Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Prenada Media, 2004), hal. 211

⁶¹ Saifuddin Azwar, *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*, (Yogyakarta: Liberty, 2012) hal 23

| | | | | |
|----|--|-----------------|-------------------------|--|
| | | | | rekan kerja |
| 25 | Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. ⁶² | Kinerja pegawai | Kuantitas ⁶³ | Mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan |
| 26 | | | Kualitas | Mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan |
| 27 | | | | Pegawai memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik |
| 28 | | | Ketepatan waktu | Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat |
| 29 | | | Efektifitas | Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat |
| 30 | | | Kemandirian | Dapat melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan atau bimbingan |

E. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis dengan mengolah data yang diperoleh agar dapat digunakan untuk menjawab permasalahan yang telah di ajukan sebelumnya. Ada teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:⁶⁴

⁶² Joko Widodo, *Membangun Birokrasi Berbasis Kerja*, (Malang: Bayu Media, 2007) hal 78

⁶³ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management*, Edisi 10 (Jakarta:Salemba Empat,2009) hal 378

⁶⁴ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta:Prestasi Pustaka Publisher, 2009), hal. 96.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Item pernyataan dinyatakan valid jika mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r standar yaitu 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengatur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's 0 sampai 1.

3. Uji Normalitas

Dalam penelitian uji normalitas data yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Pengambilan keputusannya digunakan pedoman jika nilai Sig. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang kuat antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi. Untuk mendeteksi multikolinieritas yaitu jika *Variance Inflation Factor (VIF)* memiliki nilai < 10 maka terbebas dari multikolinieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Sedangkan tidak ada heteroskedastisitas jika memenuhi ketentuan berikut:

- a) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.
- b) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol.
- c) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

5. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Adapun bentuk perasamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi masing-masing variabel

- X1 = Pelatihan kerja
- X2 = Motivasi
- X3 = Kompensasi
- X4 = Sikap Pegawai
- e = Error term (variabel pengganggu) atau residual

6. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikansi $\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji F (F-test)

Uji f digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F ini bisa dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance* = ANOVA). Apabila nilai f statistik tinggi maka akan menolak hipotesis nol. Sedangkan rendahnya nilai f statistik akan menerima hipotesis nol karena variabel independen hanya sedikit menjelaskan variasi variabel dependen disekitar rata-ratanya.⁶⁵ F-test digunakan untuk menguji pengaruh secara bersamaan atau simultan.

Rumus hipotesisnya:

H0 : tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap Y

H1 : ada pengaruh antara variabel X terhadap Y

Pengambilan keputusannya:

Jika nilai Sig > 0,05, maka H0 diterima, H1 ditolak

Jika nilai Sig < 0,05, maka H0 ditolak, H1 diterima

7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel variabel independen sangat terbatas. Jika nilai R² mendekati satu, berarti variabel variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel

⁶⁵ Agus Widarjono, *Analisis Statistika Terapan*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2010) hal.84.

dependen. *Adjusted R Square* adalah R Square yang telah disesuaikan. Nilai *Adjusted R Square* juga menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Adjusted R Square* biasanya mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen.⁶⁶

⁶⁶ Dwi Prayitno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. (Yogyakarta: Andi, 2012) hal. 134-135