

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Konsep Dasar dan Batasan Operasional**

Konsep dasar dan definisi operasional merupakan pengertian dan petunjuk mengenai variabel yang akan diteliti untuk memperoleh dan menganalisis data yang berhubungan dengan penelitian.

Karyawan adalah tenaga kerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan dan dicurahkan dalam proses kegiatan produksi dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang ada di luar lingkungan kerja karyawan yang dapat menghambat dan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri karyawan yang bersangkutan. Faktor eksternal yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor kompensasi sedangkan faktor internal meliputi pengetahuan, keterampilan, dan motivasi.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, untuk periode waktu tertentu.

Variabel *independen* merupakan variabel bebas yang tidak tergantung atas variabel lain, variabel *independen* dalam penelitian ini adalah kinerja mandor sadap, sedangkan variabel *dependen* adalah variabel yang sifatnya tergantung atas adanya variabel lain, variabel *dependen* dalam penelitian ini adalah pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kompensasi.

Kinerja mandor sadap adalah prestasi kerja yang dicapai pada suatu periode waktu tertentu, kinerja mandor sadap diukur dengan menggunakan skala likert. Setiap variabel yang diukur dalam penelitian ini dijabarkan menjadi indikator variabel dengan pemberian skor pada masing-masing pertanyaan.

Pengetahuan mandor sadap adalah pengetahuan yang dimiliki oleh seorang mandor berkaitan dengan pengendalian hasil yaitu tentang tataguna panel, waktu penyadapan, potensi tanaman, kelengkapan alat penyadapan, standar pencapaian produksi, dan cara mengevaluasi pencapaian produktivitas. Pengetahuan mandor sadap diukur menggunakan skala likert dengan memberikan skor untuk masing-masing pernyataan.

Keterampilan seorang individu pada dasarnya terdiri dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Keterampilan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan keterampilan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina.

Keterampilan yang diperlukan oleh seorang mandor sadap meliputi kemampuan memimpin, kemampuan koordinasi, kemampuan membina bawahan, kemampuan

berkomunikasi keterampilan menyadap dan kecepatan dalam menjangkau lokasi pengawasan. Keterampilan mandor sadap diukur menggunakan skala likert dengan teknik skoring.

Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dua faktor yang menyatakan puas atau tidaknya karyawan bekerja dipengaruhi faktor motivator dan faktor *hygiene*.

Faktor motivator berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam suatu pekerjaan tertentu. Faktor motivasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penilaian terhadap pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kesempatan untuk mengembangkan potensi.

Faktor *hygiene* adalah faktor yang berhubungan dengan aspek di sekitar pelaksanaan pekerjaan yang disebut juga aspek ekstrinsik pekerja. Faktor *hygiene* yang digunakan dalam penelitian ini meliputi faktor kebijakan perusahaan, dukungan dalam hal pelaksanaan tugas, pengawasan oleh atasan, kondisi lingkungan kerja, dan kondisi kerja yang berhubungan dengan kemudahan dalam bekerja. Motivasi mandor sadap diukur menggunakan skala likert dengan teknik skoring.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi yang diberikan perusahaan kepada mandor sadap adalah:

1. upah atau gaji yang berlaku

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam, gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan,

2. insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi,

3. tunjangan, contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian,

4. kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji yang harus diterima,

5. pemberian bonus yang sesuai dengan berat ringannya upaya yang harus dikerahkan,

6. fasilitas, contoh-contoh fasilitas seperti kendaraan dari perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, dan fasilitas lainnya, serta

7. peraturan perundang-undangan yang berlaku di lingkungan perusahaan tempat bekerja. Kompensasi yang diterima mandor sadap diukur menggunakan skala likert dengan teknik skoring.

## **B. Metode, Lokasi, dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai responden dalam penelitian. Menurut Arikunto (2002), apabila subjek penelitian kurang dari 100 (seratus) unit/orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Metode

pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden penelitian menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan) yang telah disiapkan sebelumnya.

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Way Galih Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan dan Desa Kebagusan Kecamatan Gedongtataan Kabupaten Pesawaran tepatnya di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu. Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa kedua unit usaha ini masih dalam satu wilayah kerja pengelolaan yaitu dalam manajemen Distrik Way Sekampung yang sama-sama membudidayakan komoditas karet, dengan curah hujan dan topografi wilayah yang relatif sama. Selain itu, pada tahun 2012 Unit Usaha Kedaton merupakan Unit Usaha dengan tingkat produktivitas terendah di Provinsi Lampung, sedangkan Unit Usaha Way Berulu memiliki tingkat produktivitas tertinggi kedua setelah Unit Usaha Way Lima. Waktu pengumpulan data dalam penelitian ini adalah bulan Juni sampai dengan bulan September tahun 2013.

### **C. Responden, Jenis, dan Metode Pengumpulan Data**

Responden dalam penelitian ini ada dua kelompok yaitu mandor besar penyadapan dan mandor sadap dinas yang ada di Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu PT Perkebunan Nusantara VII (persero) Provinsi Lampung. Unit analisis yang digunakan adalah mandor sadap dinas yang ada di kedua unit usaha tersebut. Jumlah populasi yang ada di lingkungan Unit Usaha Kedaton

adalah 16 mandor sadap dinas sedangkan Unit Usaha Way Berulu 17 mandor sadap dinas, sehingga jumlah keseluruhannya adalah 33 orang mandor sadap dinas.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kompensasi. Data tentang pengetahuan dan keterampilan diperoleh dari mandor besar penyadapan yang berperan sebagai atasan langsung bagi mandor sadap, sedangkan motivasi dan kompensasi diperoleh dari mandor sadap PT Perkebunan Nusantara VII (persero) masing-masing Unit Usaha sebagai responden penelitian melalui wawancara langsung dengan menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan). Kuesioner selengkapnya dapat dilihat pada lampiran dalam penelitian ini dan telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data tentang kinerja mandor sadap, jumlah mandor, jumlah dan target produksi masing-masing mandor, definisi masing-masing variabel, serta tingkat produktivitas masing-masing unit usaha yang mengusahakan komoditas karet di Provinsi Lampung. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII (persero) Provinsi Lampung dan Dinas Perkebunan Provinsi Lampung serta sumber-sumber lain berupa buku-buku dan publikasi lainnya.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu teknik pemberian skor pada masing-masing pernyataan. Skor yang diberikan dimulai dari skor tertinggi yaitu lima hingga skor yang paling rendah yaitu satu.

Pengukuran variabel dengan menggunakan skala likert diperoleh skala pengukuran ordinal, untuk dapat diolah dengan analisis regresi linier berganda maka skala pengukuran harus ditingkatkan minimal menjadi skala interval. Peningkatan skala dari skala ordinal ke skala interval ini dilakukan untuk setiap item variabel dengan metode konversi data adalah *metode successive interval* (MSI).

#### **D. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab tujuan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verivikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab tujuan pertama yaitu untuk mendeskripsikan tingkat kinerja mandor sadap di Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu dengan menggunakan modus. Analisis verivikatif digunakan untuk menjawab tujuan kedua dan ketiga yaitu melihat keterkaitan antar variabel penelitian menggunakan regresi linier berganda. Data penelitian berada pada skala ordinal sehingga perlu dilakukan transformasi data minimal skala interval dengan menggunakan metode *successive interval* (MSI). Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Pengubahan data ordinal menjadi data interval dilakukan dengan menggunakan bantuan microsof excel yang dilengkapi dengan program *MSI STAT97*. Rumus MSI yang digunakan merujuk pada teori Muhidin dan Abdurahman (2007):

$$Y = SV_i + |SV_{\min}|$$

Keterangan:

Y = Nilai transformasi

SV = Scale value

SV<sub>min</sub> = Nilai skala ter rendah setelah ditransformasi

## 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menguji variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dan digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur data (kuesioner) mengukur apa yang ingin diukur. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Menurut Ghazali (2005) dalam Dito (2010), suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> r_{\text{tabel}}$ . Adapun indikator yang digunakan untuk menyatakan valid atau tidak pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  berarti *instrument* penelitian valid/reliabel
2. Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  berarti *instrument* penelitian tidak valid/tidak reliabel

Derajat kepercayaan untuk uji validitas dan uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95% ( $\alpha=0,5\%$ ) dengan (df) =31. Besarnya nilai  $r_{\text{hitung}}$  untuk uji validitas dapat dilihat pada tabel *Corrected Item –Total Correlation*, sedangkan besaran nilai  $r_{\text{hitung}}$  untuk uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel *Cronbach's Alpha*.

Menurut Sugiyono (2001), klasifikasi tingkat valid dan reliabel suatu *instrument* penelitian dengan melihat indeks korelasi sebagai berikut:

1. Antara 0,800 - 1,000 = sangat valid.
2. Antara 0,600 - 0,799 = tinggi.
3. Antara 0,400 - 0,599 = cukup tinggi.
4. Antara 0,200 - 0,399 = rendah.



5. Antara 0,199 - 0,000 = sangat rendah atau tidak valid

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *rank spearman* dan *alpha cronbach* dengan bantuan komputer program excel dan SPSS. Menurut Gozali (2005) dalam Dito (2010), uji validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam alat ukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Rank Spearman*, korelasi ini digunakan untuk mengukur keeratan antara dua variabel yang menggunakan pengukuran data ordinal. Rumus yang digunakan untuk uji validitas merujuk pada teori Sugiyono, (2002):

$$r_s = \frac{\sum R(x)R(y) - n(n+1/2)^2}{\sqrt{[\sum(R(x))^2 - n(n+1/2)^2][\sum(R(y))^2 - n(n+1/2)^2]}} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- r : koefisien kolerasi
- x : banyak butir pertanyaan variabel 1
- y : banyak butir pertanyaan variabel 2
- n : jumlah responden

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan alat ukur dapat dipercaya dan konsisten, besarnya ditunjukkan oleh nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh. Koefisien reliabilitas diperoleh dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*, apabila nilai alpha cronbach < 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dikatakan reliabel, uji reliabilitas menggunakan rumus: (Suliyanto, 2011).

$$r = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2}\right) \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

- r : Reliabilitas instrument
- k : Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  : Jumlah ragam butir

$\sigma t^2$  : Ragam total

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing variabel maka diperoleh hasil indikator variabel yang valid dan reliabel. Berikut indikator variabel kinerja yang valid dan reliabel adalah pencapaian target produksi, daya tangkap terhadap instruksi kerja, efisiensi dan efektifitas bekerja, penguasaan pekerjaan, kesesuaian kualitas kerja, kerajinan dan kedisiplinan kerja, ketelitian, prestasi dan ketepatan waktu bekerja, motivasi kerja, dan bertanggung jawab.

Indikator pengetahuan yang valid dan reliabel adalah pengetahuan tentang potensi produksi, pengetahuan tentang penyusunan rencana target produksi, pengetahuan dan pemahaman standar pencapaian target produksi, pengetahuan tentang waktu penyiapan yang baik, kelengkapan alat dan pelaporan. Indikator keterampilan yang valid dan reliabel adalah keterampilan memimpin dan memandu bawahan serta pembinaan dan pemberian motivasi kepada bawahan.

Indikator motivasi yang valid dan reliabel adalah penilaian terhadap pekerjaan itu sendiri, memperoleh tanggungjawab yang cukup, kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, kebijakan perusahaan, dukungan dalam hal pelaksanaan tugas, pengawasan oleh atasan, kondisi lingkungan kerja, dan kondisi kerja berhubungan dengan kemudahan dalam bekerja. Indikator kompensasi yang valid dan reliabel adalah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja, insentif perusahaan, jenis-jenis insentif yang diberikan, insentif yang diterima sesuai dengan beban kerja, kebijakan dalam hal tunjangan, kebijakan dalam hal percutian, dan kepuasan terhadap sistem pemberian insentif.

## 2. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menjawab tujuan nomor dua dan nomor tiga yaitu mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja mandor sadap (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

Analisis regresi yang digunakan adalah regresi linier berganda yang merujuk pada teori Sugiyono (2006), model persamaan linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

keterangan :

Y	= Kinerja Mandor Sadap
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> -b <sub>4</sub>	= Koefisien regresi
X <sub>1</sub>	= Pengetahuan
X <sub>2</sub>	= Keterampilan
X <sub>3</sub>	= Motivasi
X <sub>4</sub>	= Kompensasi
e	= Standar error

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh nyata variabel bebas (X) terhadap variabel tak bebas (Y) secara simultan. Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh nyata variabel bebas (X) terhadap variabel tak bebas (Y) secara parsial dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 16 dan bantuan program Microsoft excel. Merujuk pada teori Gozali (2005) dalam Dito (2010), kaidah keputusan yang digunakan adalah:

- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , berarti secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

- b. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti secara parsial variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.