

BAB III

Metode Penelitian

A. Obyek Penelitian

Obyek yang diambil dari penelitian ini merupakan karyawan tetap dan kontrak bukan dosen yang bekerja kurang lebih 3 tahun yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

B. Teknik Pengumpulan Sampel

Penelitian ini menggunakan data primer. Widiastuti (2016) data primer tersebut didapat dari hasil penyebaran kuesioner secara langsung dengan responden yang sesuai dengan tujuan penelitian. Data primer tersebut didapat dari hasil penelitian kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan tetap dan kontrak terutama pada bagian keuangan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Dalam data daftar kuesioner ini berisikan mengenai variabel terikat dan variabel bebas, variabel terikat (Kinerja Karyawan), variabel bebas (Remunerasi, Stres Kerja, Insentif dan Keadilan Distributif). Yang dipakai perusahaan maupun instansi untuk mendorong semangat karyawan. Teknik pengumpulan sampel dengan cara kuantitatif dengan bantuan Microsoft Excel dan SPSS.

Wibowo (2015) data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri dengan cara menyebarkan kuesioner ketempat penelitian. Dalam penelitian yang dilakukan diharapkan bisa mendapatkan data yang sesuai kebutuhan untuk dibuat menjadi artikel yang sesuai dengan masalah yang dicari pada kinerja karyawan. Peneliti mencari sumber informasi data dengan membuat kuesioner sebagai bahan utama dalam penelitian.

Di dalam pembuatan kuesioner sendiri terdapat beberapa pertanyaan yang dipilih untuk diberikan kepada para responden yang dipilih. Pertanyaan-pertanyaan tersebut meliputi “Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS)”. Di dalam pemilihan skor 1-5, untuk memulai pengisian dari skala 1 yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Skla 5, yang menyatakan sangat setuju (SS).

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Dependenden

Variabel dependen atau disebut variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel Independen yang disebut variabel bebas, Widiastuti (2016). Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan merupakan variabel kinerja karyawan. Pengukuran variabel dependen menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh penelitian Widiastuti (2016).

2. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan Menurut Meswantri (2018) merupakan suatu kemampuan karyawan dalam melakukan keterampilan tertentu, kinerja karyawan sangat

diperlukan, karena dengan kinerja ini akan dapat diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan tugas dengan baik.

Terdiri dari 5 skala likert (1=Sangat Tidak Setuju, 2=tidak setuju, 3= Netral, 4=Setuju, 5=Sangat setuju).Kuesioner dikembangkan oleh penelitian Nugroho (2006) Semakin banyak Obyek yang menjawab dan mengembalikan kuesioner maka semakin tinggi hasil yang didapat untuk meminimalisir masalah kerja, definisi kinerja karyawan sebagai dari hasil yang sudah dicapai oleh setiap individu yang sesuai dengan peran dan tugas individu yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari Institusi dimana karyawan bekerja.

Institusi dalam menentukan kinerja karyawan melalui penilaian pegawai dengan cara melihat kinerja individu, keterampilan dan kompetensi dengan mengukur pembobotan tertentu. Hal inilah yang menimbulkan pertanyaan bagi peneliti dalam mengukur kinerja di perusahaan maupun Institusi perlu ditinjau kembali supaya kinerja karyawan bisa lebih optimum (Nugroho 2006). karyawan sebagai tenaga kerja yang diharapkan bisa mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu (Suprihati, 2014).

3. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen widhiastuti (2016). Yang menjelaskan pada penelitian ini variabel bebas adalah:

a) Sistem Remunerasi (X_1)

Dalam penelitian ini Remunerasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Mustika (2014) Remunerasi memiliki fungsi sebagai imbalan yang diberikan kepada pegawai. Remunerasi sendiri bukan hanya sekedar upah maupun gaji tapi bisa berbentuk banyak jenis imbalan sesuai dengan yang diberikan, bisa berbentuk langsung maupun tidak langsung.

Perdana (2014) tujuan pemberian remunerasi antara lain, untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, memajukan perusahaan, memberikan motivasi bagi karyawan, dan meningkatkan loyalitas kerja. Disajikan dalam bentuk daftar pertanyaan yang isinya terdapat 5 likert item dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5, yang 1 Sangat Setuju, 2 Tidak Setuju, 3 Netral, 4 Setuju, 5 Sangat Setuju. Kuesioner ini disajikan merujuk pada Mustika (2014).

b) Stres Kerja (X_2)

Stres Kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan masalah fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi karyawan. Kondisi tersebut biasanya dipengaruhi oleh lingkungan dan tempat kerja karyawan dikutip dari Veithzal (2004) sumber dari Wartono (2017).

Stres Kerja biasanya diungkapkan dengan pengamatan seberapa besar kesulitan yang dialami oleh seluruh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan seberapa banyak tekanan yang dialaminya. Stres kerja juga merupakan salah satu hal yang terpenting bagi karyawan karena stres ada yang menguntungkan dan merugikan. Yang menguntungkan perusahaan karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (Wijayati, 2014).

Variabel Stes kerja disajikan dalam bentuk daftar kuesioner isi dalam pertanyaan terdapat 5 likert, 1 Sangat Setuju, 2 Tidak Setuju, 3 Netral, 4 Setuju, 5 Sangat Setuju. Kuesiner ini disajikan merujuk pada penelitian Handoko (2001) dari sumber Wartono (2017).

c) Insentif (X_3)

Insentif merupakan ganjaran financial diberikan kepada setiap karyawan yang memiliki kontribusi yang sangat besar sesuai dengan standar yang diberikan (SOP). Insentif merupakan bagian terpenting dalam pekerjaan, bahkan ketika insentif harus dipaksakan sendiri yang pada umumnya dan teori insentif secara khusus telah masuk kedalam bisnis (lazear, 2018). Perusahaan maupun instansi sudah banyak yang memakai metode ini untuk menambah semangat dan meningkatkan kepuasan kinerja karyawanya (Wibowo, 2015). Insentif diukur berdasarkan persepsi yang sudah didapat melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5, 1 Sangat Tidak Setuju, 2 Tidak Setuju, 3 Netral, 4 Setuju, 5 Sangat setuju. Kuesioner ini disajikan merujuk pada peneliti Sembiring (2017).

d) Keadilan Distributif (X_4)

Keadilan Distributif merupakan salah satu dimensi yang berkaitan dengan kontribusi para karyawan dengan perusahaan secara langsung. Persepsi karyawan mengenai pekerjaan dan kepuasan melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan (Gunawan, 2017).

Variabel keadilan distributive disajikan dalam bentuk daftar pertanyaan yang isinya terdapat 5 item dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5, 1 Sangat Tidak Setuju, 2 Tidak Setuju, 3 Netral, 4 setuju, 5 sangat setuju Kuesioner ini disajikan merujuk pada peneliti Widiastuti (2016).

D. Uji Kualitas Instrumen dan Data

4. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Nazaruddin, 2017). Dalam pengujian ini, suatu data dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel.

5. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki fungsi sebagai alat ukur untuk mengetahui sejauh mana responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Reliabilitas merupakan suatu kesetabilan dan konsistensi para responden yang menjawab kuesioner dengan baik. Pengujian dilakukan

dengan cara menggunakan nilai *Cronbach alpha* dengan program *SPSS*, jika suatu variabel lebih besar atau sama dengan 0,50. Sementara hasil uji menunjukkan koefisien *cronbach alpha* lebih besar maka pertanyaan yang reliabilitas dapat diterima (Nazaruddin, 2017).

E. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif adalah analisis dipakai sebagai demografi sampel, sebagai alat penelitian untuk melihat persebaran pengukuran juga untuk melihat data statistik yang umum, maksimum dan minimum.

F. Uji Asumsi Klasik

Dipakai untuk mengetahui bahwa pengujian memenuhi asumsi klasik atau bebas dari masalah asumsi klasik.terdiri dari:

a. Multikolinearitas

Multikolinearitas dipakai sebagai alat untuk menguji terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak juga untuk mendeteksinya bisa dilihat dari *variance inflation factor* (VIF), jika $VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolinearitas sebaliknya jika $VIF > 10$ model yang digunakan mengandung multikolinearitas (Nazaruddin, 2017).

b. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah alat uji yang dipakai untuk menguji model regresi apakah terdapat ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas

jika nilai sig > 0,05 kesimpulan semua independen tidak terjadi heteroskedastisitas (Nazaruddin, 2017).

c. Normalitas

Pengujian normalitas dipakai untuk mengamati histogram mengenai nilai residual grafik *norma probability plot* digunakan sebagai alat untuk deteksi dengan cara melihat penyebaran data (.) pada sumbu diagonal dari grafik (Nazaruddin, 2017).

G. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Uji regresi linier dipakai agar bisa menemukan masalah atau pengaruh yang terjadi pada variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Pada uji regresi linear dipakai sebagai alat pengujian yaitu pengujian pengaruh Remunerai, Stres Kerja, Insentif dan Keadilan Distributif dalam satu dependen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan dengan menggunakan *Software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* untuk mengelola data yang dimiliki.

Adapun bentuk regresinya:

$$Y = A + \beta x_1 + \beta x_2 + \beta x_3 + \beta x_4 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstan

x_1 = Remunerai

x_2 = Stres Kerja

x_3 = Insentif

x_4 = Keadilan Distributif

e = error.