

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis penelitian

Penelitian merupakan suatu bagian pokok dari ilmu pengetahuan, yang bertujuan untuk lebih mengetahui dan lebih mendalami segala segi kehidupan. (Soekanto,1986) menjelaskan bahwa suatu penelitian, khususnya dalam ilmu-ilmu pengetahuan empirik, pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan atau menguji kebenaran suatu pengetahuan.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memperoleh signifikan pengaruh antar variabel yang diteliti yaitu jenjang karir motivasi kerja dan kompensasi karyawan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, yang mempunyai tujuan untuk menguji atau verifikasi teori.

3.3.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di salah satu Bank mandiri taspen pasuruan, yang tepatnya berlokasi di Jl.Veteran No 9 Pasuruan

3.3.3 Profil Bank mandiri taspen pasuruan

PT. Bank Mandiri Taspen Pos sebelumnya bernama PT Bank Sinar Harapan Bali yang dikenal dengan sebutan "Bank Sinar" mengawali kiprahnya sebagai Maskapai Andil Indonesia (MAI) Bank Pasar Sinar Harapan Bali yang didirikan pada tanggal 23 Februari 1970. Tanggal ini kemudian ditetapkan sebagai tanggal kelahiran Bank Sinar. Perubahan status Bank Sinar menjadi Perseroan

Terbatas dilakukan berdasarkan Akta No.4 tanggal 3 November 1992, dibuat dihadapan Notaris Ida Bagus Alit Sudiatmika, SH di Denpasar. Akta Pendirian tersebut memperoleh persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No.C2-4581 HT.01.01.Th.93 tanggal 12 Juni 1993. Bank Sinar memperoleh izin usaha sebagai Bank Umum berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No.77/KMK.017/1994 tanggal 10 Maret 1994 tentang Pemberian Izin Usaha Kepada PT. Bank Sinar Harapan Bali di Denpasar, dan Surat Bank Indonesia No.27/63/UPBD/PBD2 tanggal 11 Mei 1994 perihal Pemberian Izin Usaha Bank Umum kepada PT. Bank Sinar Harapan Bali. Pada saat Akta Pendirian PT. Bank Sinar Harapan Bali memperoleh persetujuan dari pihak yang berwenang maka MAI Bank Pasar Sinar Harapan Bali dialihkan kepada PT. Bank Sinar Harapan Bali.

Sejak status Bank Sinar berubah menjadi bank umum dan dengan modal yang telah dimiliki kegiatan usaha Bank Sinar dapat berkembang dengan lancar dan sehat. Bank Sinar telah tujuh kali berturut-turut meraih Infobank Award dengan predikat “Sangat Bagus” dan tiga kali berturut-turut meraih Golden Trophy Infobank Award. Disamping itu berkat kepedulian Bank Sinar terhadap masalah sosial maka pada tanggal 20 Desember 2004 Bank Sinar mendapat penghargaan dari Menteri Sosial Republik Indonesia. berupa “Padma Awards” dan ”Piagam Kesetiakawanan Sosial.

Walaupun kegiatan usaha Bank Sinar telah berkembang dengan lancar dan sehat namun dengan adanya Peraturan Bank Indonesia No.7/15/PBI/2005 tanggal 1 Juli 2005, maka permodalan Bank Sinar belum memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 2 peraturan tersebut diatas yaitu Bank Umum wajib memenuhi jumlah Modal Inti paling kurang sebesar Rp.80 miliar pada tanggal 31 Desember 2007. Sehubungan dengan hal tersebut maka pihak manajemen Bank Sinar berupaya melakukan langkah-langkah untuk memenuhi ketentuan tersebut, antara lain melakukan pendekatan kepada beberapa investor yang berminat untuk membeli saham Bank Sinar.

Dari hasil pendekatan tersebut akhirnya dicapai kesepakatan akuisisi Bank Sinar oleh Bank Mandiri. Berkaitan dengan hal tersebut maka sesuai dengan Surat Gubernur Bank Indonesia No.10/45/GBI/DPIP/-Rahasia tanggal 31 Maret 2008, Gubernur Bank Indonesia menyetujui Rencana Akuisisi PT.Bank Sinar Harapan Bali oleh PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk., sehingga PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. akan menjadi Pemegang Saham Pengendali.

3.3.4 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai dan berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan sekunder.

1. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) tidak berupa pendapat atau opini subyek (orang) secara individual, yang dikumpulkan untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini. Dalam penelitian primer diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner yang akan diisi oleh responden yaitu karyawan PT. Bank Jatim Probolinggo.
2. Data sekunder merupakan data berasal dari sumber kedua yang dapat diperoleh melalui buku-buku, brosur dan artikel yang didapat dari website yang berkaitan dengan penelitian ini. Untuk memperoleh data ini peneliti mengambil sejumlah buku-buku, brosur website, dan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.2 Variabel penelitian

1. Variabel bebas (independent Variabel)

Variabel bebas atau Independent variabel merupakan sejumlah unsur yang dapat menentukan atau mempengaruhi unsur lain. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, secara positif atau negatif (sekaran, 2006). Dalam penelitian ini ada 3 variabel yaitu Jenjang karir (X1), motivasi kerja (X2) kompensasi karyawan (X3)

2. Variabel tergantung/terpengaruh (variabel dependent)

Variabel tergantung atau variabel dependent variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Variabel dependent di penelitian ini yaitu semangat kerja karyawan (Y).

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah merupakan wilayah generasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, populasi di sini atau maksudnya bukan hanya orang atau makhluk hidup, akan tetapi juga beda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, akan tetapi meliputi semua karakteristik, sifat-sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang di ambil dari populasi. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus dapat mewakili.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank mandiri taspen pasuruan. Besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebesar 35 berdasarkan pertimbangan berikut ini:

- a) Menurut Roscoe (1975) yang dikutip Uma Sekaran (2006) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel : Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.
- b) Di dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti jumlahnya tidak terhingga, menurut Djarwanto dan Pangestu (1996: 158) penentuan jumlah

sampel jika populasi tidak terhingga/ tidak terbatas, maka sampel dapat dihitung dengan rumus:

$$n = \frac{1}{4} \left(\frac{Z\alpha}{E} \right)^2$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

Z : Angka yang menunjukkan penyimpangan nilai varians dari mean dihitung dalam deviasi standard tertentu

E : Error (kesalahan)

3.4 Metode pengumpulan data

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden yang bersedia memberikan respons (responden). Jawaban responden atas semua pertanyaan dalam kuesioner kemudian dicatat/direkam. Kuesioner dibuat berdasarkan peubah yang ada selanjutnya dibuat item-item pertanyaan dalam kuesioner.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Variabel Bebas
 - a. Jenjang karir (X1)

Mendefinisikan Jenjang Karir tidak melulu harus seperti sebuah tangga yang lurus atau mengarah langsung pada tujuan. Secara tradisional Jenjang Karir menyiratkan sebuah pertumbuhan vertikal atau keuntungan yang di peroleh pada tingkatan atau posisi lebih tinggi. Jenjang karir bisa pula berupa pergerakan didalam maupun diluar industri sejenis.

Jenjang Karir yang di tapaki bisa dimulai dari satu perusahaan dan berakhir pada perusahaan lain. Bisa pula memulai sejak lulus sekolah, kemudian pensiun pada perusahaan yang sama. Rata-rata setiap individu dapat berganti pekerjaan sebanyak 10 sampai 15 kali dalam karir profesionalnya.

Hal tersebut akan melibatkan mereka dalam berbagai posisi yang berbeda pada industri yang mungkin berbeda pula. Tak jarang pula seseorang merencanakan memulai kembali karir dari bawah setelah berada pada posisi tertentu. Jenjang karir dirancang sedemikian untuk memberikan kepuasan dan nilai lebih kepada individu mencapai tujuan dari pilihan karir.

b. Motivasi (X2)

Motivasi pemimpin yang dimaksud adalah pemberian dorongan atau pemberian motivasi yang dilakukan pada bawahannya. Indikator-indikator pemberian motivasi pemimpin meliputi :

1. Cara pendisiplinan yang manusiawi

Mengambarkan kemampuan seorang pemimpin untuk membina para karyawan dalam usaha meningkatkan semangat kerja dengan menggunakan tindakan-tindakan pendisiplinan item-item dari pendisiplinan yang manusiawi adalah:

- a) Pendisiplinan yang dilakukan secara objektif dan dengan menunjukkan kesalahan yang diperbuat yang melanggar ketentuan.
- b) Pemberian sanksi sesuai dengan kesalahan yang diperbuat.

2. Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik

Pemberian disini maksudnya adalah pemberian penghargaan kepada para pegawai atas hasil kerja yang telah dilakukan dengan baik dijabarkan melalui item-item sebagai berikut:

- a) Pemberian pujian yang dinyatakan dengan kata-kata
- b) Pemberian barang yang bermanfaat.
- c. Kompensasi (X3)

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat bekerja.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik.

2). Variabel terikat

a. Kinerja karyawan (Y)

Menurut Anaroga, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Job Security. Pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan tetap jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser, dan lain-lain.
2. Kesempatan untuk mendapat kemajuan (Opportunities for advancement). Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk

mengembangkan diri dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

3. Kondisi kerja yang menyenangkan. Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja.
4. Kepemimpinan yang baik. Pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, tetapi akan menimbulkan rasa hormat dan menghargai.
5. Kompensasi, gaji, dan imbalan. Faktor ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan

3.6 Hipotesis statistik

hipotesis statistik hanya digunakan jika kita mengambil sampel dari populasi, diuji menggunakan statistik inferensial, yang tujuannya untuk menguji apakah sampel mewakili populasi atau tidak. hipotesis statistik tidak wajib dilakukan jika kita mengambil data dari populasi (sensus), atau kita tidak ingin melakukan generalisasi untuk membuktikan apakah sampel mewakili populasi atau tidak. Hipotesis statistik dalam penelitian ini yaitu :

$H_0:\beta_1 = 0$ tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara jenjang karir x_1 dengan kinerja karyawan (Y)

$H_1:\beta_1 > 0$ ada pengaruh yang positif dan signifikan antara jenjang karir x_1 dengan kinerja karyawan (Y)

$H_0:\beta_2 = 0$ tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja x_2 dengan kinerja karyawan (Y)

$H_0:\beta_2 > 0$ ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja x_2 dengan kinerja karyawan (Y)

$H_0: \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi x_3 dengan kinerja karyawan (Y)

$H_0: \beta_3 > 0$ ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi x_3 dengan kinerja karyawan (Y)

3.7 Tehnik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2012: 211) Analisis Regresi Linier Berganda adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel dependen dan variabel independent. Adapun bentuk matematis analisis regresi linier berganda adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k + \varepsilon$$

Keterangan :

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ adalah koefisien regresi

x_1, x_2, \dots, x_k adalah variabel independent

ε adalah suatu variabel random yang berdistribusi normal dengan nilai rata-rata nol (rata-rata ε) dan mempunyai varians $V\varepsilon$.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang digunakan adalah “Normal Probability plots” yaitu grafik yang menunjukkan titik yang menyebar terhimpit di sekitar diagonal menunjukkan residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Sekaran (2012: 22-27) berpendapat bahwa “Uji Multikolinieritas” adalah kondisi dimana peubah-peubah bebas memiliki korelasi diantara satu dengan lainnya. Jika peubah-peubah bebas memiliki korelasi sama dengan 1 atau berkorelasi sempurna mengakibatkan koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat diperkirakan dan nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tak terhingga.

c. Uji Heteroskedastisitas

Sekaran (2012: 22-27), mengatakan bahwa “ Uji Heteroskedastisitas” bertujuan untuk melihat varian dari variabel independen apakah memiliki nilai yang sama (homoskedastisitas) atau berbeda. Model regresi yang memiliki heteroskedastisitas akan menyebabkan panaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Untuk melihat apakah model regresi terdapat heteroskedastisitas dilihat dari sebaran titik-titik yang tersebar pada output perhitungan.

Sebaran titik-titik yang tidak membentuk pola tertentu namun tersebar di atas dan di bawah nol menunjukkan bahwa pada model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Pada gambar terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu, melainkan menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen (kuncoro, 2007: 100-101). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu, jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel

dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu dalam menjelaskan variasi-variasi variabel dependen.

b. Uji Koefisien regresi secara simultan (Uji F)

Uji simultan dengan F Test ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika F hitung lebih besar dari F tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau ($p\text{-value} < 0,05$), maka H_a diterima, yang artinya variabel independen yang diuji secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent) . kriteria pengambilan keputusan adalah (Ghozali, 2001:46-47)

- 1). Bila F hitung $>$ F tabel atau probabilitas $<$ nilai signifikan (0,05), maka hipotesis tidak dapat ditolak, ini berarti bahwa secara simultan variabel independent memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
- 2). Bila F hitung $<$ F tabel atau probabilitas $>$ nilai signifikan model (sig 0,05), maka hipotesis diterima, ini berarti secara simultan variabel independent tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Uji F pada penelitian digunakan untuk menguji signifikan model regresi yaitu hubungan antara jenjang karir, motivasi kerja, dan kompensasi karyawan secara simultan hubungannya dengan kinerja karyawan PT. Bank mandiri taspen pasuruan.