**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

1. **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019: 16-17) mengemukakan metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel insentif, promosi jabatan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.

1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri yag beralamatkan di Jl. Raya Solo – Purwodadi Km. 8 Selokaton, Gondangrejo, Karanganyar. Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan, yaitu November 2021 – Januari 2022.

1. **Populasi dan Sampel**
2. Populasi Penelitian

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 126). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar yang berjumlah 76 orang.

1. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang terdapat dalam populasi (Sugiyono, 2019: 127). Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012: 104).

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar yaitu sebanyak 76 orang responden.

1. **Sumber Data**
2. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung, yang berasal dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Siregar, 2017: 16). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data ini merupakan hasil wawancara langsung dan penyebaran kuesioner yang diberikan kepada pegawai Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.

1. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya (Siregar, 2017: 16). Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber atau studi pustaka yang berkaitan dengan penelitian baik berupa jurnal, buku, catatan dan dokumentasi.

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan penulis untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam upaya untuk mencapai tujuan dari suatu penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan kegiatan mengamati dan mencatat sistematik data atau informasi pada objek penelitian (Istiatin, 2018: 34). Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.

1. Wawancara

Wawancara merupakan cara pengumpulan informasi dengan bertatap muka langsung di depan responden, peneliti melakukan dialog yang digunakan untuk menggali informasi secara langsung dengan sebuah pertanyaan yang tidak dapat diungkapkan dengan teknik kuesioner (Istiatin, 2018: 94).

1. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik penelitian dengan mendapatkan dokumen langsung kepada obyeknya, dalam melaksanakan metode dokumentasi maka peneliti dapat menyelidiki barang-barang seperti dokumen dan catatan (Istiatin, 2018: 96).

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah angket atau kuesioner. Menurut Sugiyono (2019: 199) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu skala sikap yang menggunakan pilihan jawaban responden. Kelima pilihan jawaban itu adalah:

SS = Sangat Setuju, skor = 5

S = Setuju, skor = 4

R = Ragu-ragu, skor = 3

TS = Tidak Setuju , skor = 2

STS = Sangat Tidak Setuju, skor = 1

1. Studi Pustaka

Studi kepustakaan merupakan segala usaha yang dilakukan peneliti untuk menghimpun informasi relevan dengan topik masalah penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, tesis, karya ilmiah laporan penelitian dan sumber-sumber lain baik yang tercetak maupun elektronik (Istiatin, 2018: 39).

1. **Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019: 67). Variabel- variabel yang terdapat didalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Definisi Operasional Variabel | Indikator | Kisi-Kisi |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.  (Mangkunegara, 2013: 67) | 1. Prestasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Efektivitas dan efisiensi 4. Tanggung jawab 5. Hubungan antar sesama   (Ratnasari dan Mahmud, 2020) | 1. Saya mampu memberikan hasil kerja yang maksimal 2. Saya datang ke kantor dengan tepat waktu 3. Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan 5. Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik |
| Insentif (X1) | Insentif adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan disebabkan kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan perusahaan dan bersifat tidak tetap.  (Nurdin dan Shaleh, 2018: 93) | 1. Kinerja 2. Lama kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan kelayakan 6. Evaluasi jabatan   (Isa 2018) | 1. Kinerja anda selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima 2. Lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan 3. Perusahaan memberikan insentif berdasarkan senioritas karyawan 4. Insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan anda sehari-hari 5. Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan 6. Evaluasi jabatan karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan |
| Promosi Jabatan (X2) | Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.  (Hasibuan, 2013: 73) | 1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi kerja 4. Kerjasama 5. Kecakapan 6. Loyalitas 7. Kepemimpinan 8. Komunikatif 9. Pendidikan   (Hidayah, Kustiyah & Hartono et, 2020) | 1. Saya akan bekerja dengan menjunjung tinggi nilai kejujuran 2. Sistem promosi yang dilakukan perusahaan dapat meningkatkan disiplin karyawan 3. Saya mampu bekerja sesuai target yang diberikan 4. Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja 5. Saya mampu menyelesaikan tugas – tugas baru dari pimpinan 6. Saya mampu bekerja di jam kerja atau diluar jam kerja 7. Saya mampu mengkoordinasi bawahan saya dengan baik 8. Saya mampu berkomuikasi dengan baik dikantor maupun dilapangan 9. Saya mampu bekerja dengan baik sesuai tingkat pendidikan saya |
| Stres Kerja (X3) | stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan, apabila stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.  (Rivai, 2011: 108) | 1. Beban kerja 2. Waktu yang terbatas 3. Karakteristik pekerjaan   (Prabowo, Sanusi & Sumarsono, 2018) | 1. Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi 2. Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan 3. Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan 4. Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama 5. Selama ini dalam melakukan tugas jarang ada informasi yang jelas mengenai tugas saya |

1. **Uji Instrumen**
2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner sebagai instrumen penelitian dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Item kuesioner dikatakan valid apabila r hitung > r tabel pada nilai signifikasi 5% dan sebaliknya (Ghozali, 2018: 51).

Peneliti melakukan uji coba kuesioner terhadap 10 responden, dengan membandingkan nilai r-hitung yang didapat dari kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan r-tabel. Dapat dari perhitungan menggunakan rumus df= n-2, jadi 10-2= 8 diperoleh hasil nilai-r tabel 0.632. Pernyataan dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi yaitu *correlation* r-hitung > r-tabel.

Tabel 3.2

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indikator** | rhitung | rtabel | **Keterangan** |
| Kinerja Karyawan 1  Kinerja Karyawan 2  Kinerja Karyawan 3  Kinerja Karyawan 4  Kinerja Karyawan 5 | 0,742  0,768  0,812  0,753  0,873 | 0,632  0,632  0,632  0,632  0,632 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa 5 item pernyataan yang diajukan responden mengenai Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rhitung> rtabel maka dinyatakan valid.

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indikator** | rhitung | rtabel | **Keterangan** |
| Insentif 1  Insentif 2  Insentif 3  Insentif 4  Insentif 5  Insentif 6 | 0,661  0,830  0,688  0,760  0,772  0,685 | 0,632  0,632  0,632  0,632  0,632  0,632 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa 6 item pernyataan yang diajukan responden mengenai Insentif (X1) memiliki nilai rhitung> rtabel maka dinyatakan valid.

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indikator** | rhitung | rtabel | **Keterangan** |
| Promosi Jabatan 1  Promosi Jabatan 2  Promosi Jabatan 3  Promosi Jabatan 4  Promosi Jabatan 5  Promosi Jabatan 6  Promosi Jabatan 7  Promosi Jabatan 8  Promosi Jabatan 9 | 0,799  0,772  0,693  0,677  0,779  0,782  0,721  0,714  0,716 | 0,632  0,632  0,632  0,632  0,632  0,632  0,632  0,632  0,632 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa 9 item pernyataan yang diajukan responden mengenai Promosi Jabatan (X2) memiliki nilai rhitung> rtabel maka dinyatakan valid.

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X3)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indikator** | rhitung | rtabel | **Keterangan** |
| Stres Kerja 1  Stres Kerja 2  Stres Kerja 3  Stres Kerja 4  Stres Kerja 5 | 0,697  0,684  0,647  0,772  0,795 | 0,632  0,632  0,632  0,632  0,632 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa 5 item pernyataan yang diajukan responden mengenai Stres Kerja (X3) memiliki nilai rhitung> rtabel maka dinyatakan valid.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap penyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018: 45).

Berdasarkan hasil uji validitas yang sudah dilakukan, maka semua butir pernyataan akan di ukur tingkat reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah:

Tabel 3.6

Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach’s Alpha*** | ***N of Items*** | **Keterangan** |
| Kinerja Karyawan  Insentif  Promosi Jabatan  Stres Kerja | 0,850  0,816  0,893  0,761 | 5  6  9  5 | Reliabel  Reliabel  Reliabel  Reliabel |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menujukan bahwa semua variabel dinyatakan reliable, hal tersebut dibuktikan dengan nilai *Cronbatch’s Alpha* setiap variabel > 0,60. Sehingga kuesioner yang digunakan pada penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

1. **Analisis Data**
2. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Jika nilai *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari α = 0,05, maka data normal (Ghozali, 2018: 161). Deteksi normalitas dapat diketahui dengan melihat sebaran data pada sumbu diagonal pada suatu grafik. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Uji Multikolenieritas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara mendeteksi ada tidaknya Multikolonieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan tolerance. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,10 (Ghozali, 2018: 108).

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau di sekitar angka 0. Bisa juga menggunakan uji Glejser dimana jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% maka tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 139).

1. Regresi linear berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah sebuah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2018: 95).

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu insentif, promosi jabatan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun formula yang digunakan dalam metode analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

Rumus regresi linear berganda:

Y= a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + e

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

X1 = insentif

X2 = promosi jabatan

X3 = stres kerja

e = error

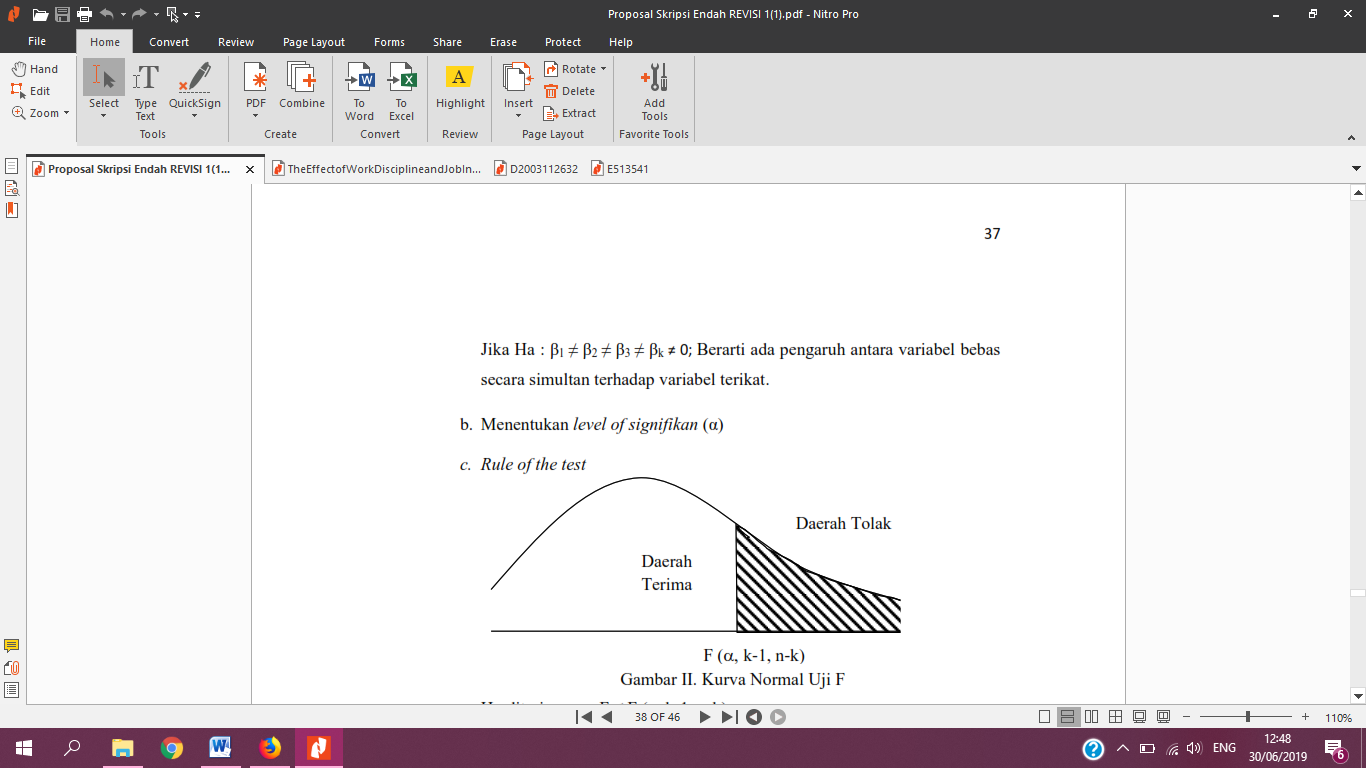
1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel insentif, promosi jabatan, dan stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila hasil dari uji F memiliki angka sig < 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Siregar, 2017: 303). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi Ho dan Ha

Jika Ho : ß1 = ß2 = ß3 = 0; Berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Jika Ha : ß1 ≠ ß2 ≠ ß3 ≠ 0; Berarti ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

1. Menentukan *level of signifikan* (α)
2. *Rule of the best*

Gambar 3.1

Kurva Uji F

Ho diterima : Fhitung < Ftabel (α, k-1, n-k)

Ho ditolak : Fhitung > Ftabel (α, k-1, n-k)

1. Menghitung nilai F

Keterangan:

k = Jumlah parameter yang diestimasi termasuk *intercept*

n = Jumlah pengamat

R2= Koefisien determinasi

1. Keputusan

Ho diterima apabila Fhitung < Ftabel

Ho ditolak apabila Fhitung > Ftabel

1. Uji t (Uji Parsial)

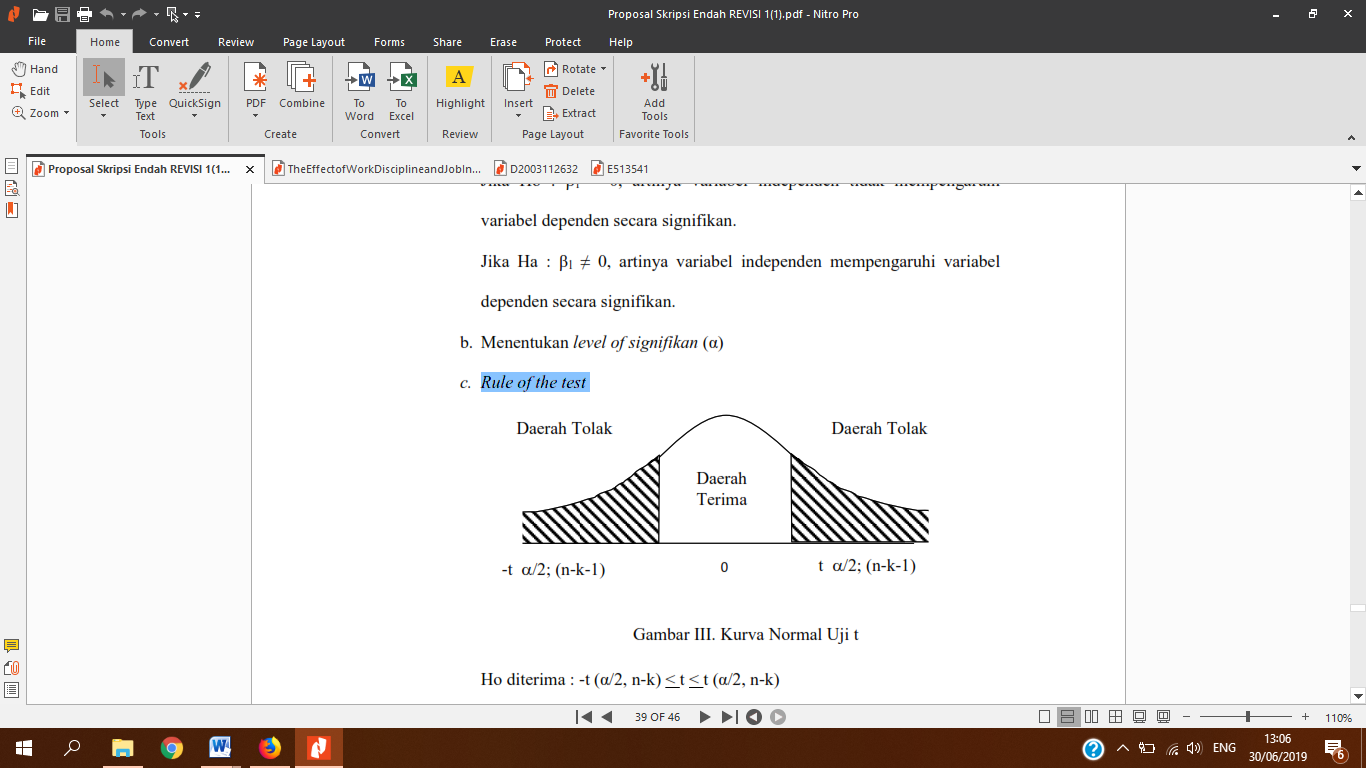
Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan secara secara terpisah, kontribusi yang ditimbulkan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, apabila hasil uji t dengan nilai signifikan < 0,05, memiliki arti bahwa variabel secara individual atau parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Siregar, 2017: 304). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi Ho dan Ha

Jika Ho : ß1 = 0, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Jika Ha : ß1 ≠ 0, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

1. Menentukan *level of signifikan (α)*
2. *Rule of the best*



Gambar 3.2

Kurva uji t

Ho diterima : -t (α /2, n-k) < t < t (α /2, n-k)

Ho ditolak : t < -t (α /2, n-k) atau t > t (α /2, n-k)

1. Menghitung nilai t

Keterangan:

b = Koefisien regresi

ß = Slop garis regresi

Sb = *Standart error*

1. Keputusan penguji

Ho diterima berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Ho ditolak berarti terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018: 97).