

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *survey*. Metode kuantitatif adalah suatu penelitian atau metode yang didasari oleh falsafah positivisme yaitu ilmu yang valid, ilmu yang dibangun dari empiris, teramati, terukur, menggunakan logika matematika dan membuat generalisasi atas rerata. Kemudian menggunakan pendekatan deskriptif yaitu metode dalam pencarian fakta status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi, suatu pemikiran ataupun peristiwa pada masa sekarang dengan intepretasi yang tepat (Hidayat dan sedarmayanti, 2011: 33). Pendekatan ini bertujuan untuk mendeskripsikan serta memaparkan dengan jelas olahan data mentah diatas terkait pengaruh *human reaource practices* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai *moderating variable*.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013: 61). Populasi ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BMT BIF. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu

pemilihan sekelompok subyek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Adapun teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dengan cara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi dari anggota populasi yang homogeny (Sugiyono, 2013: 98). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 responden yang berstatus karyawan tetap dari keseluruhan populasi yang berjumlah 85.

C. Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempersempit ruang lingkup dalam pembahasan dan memperjelas fakta yang terjadi pada umumnya. Lokasi pada penelitian ini adalah kantor pusat BMT Bina Ihsanul Fikri yang beralamat di Jl. Rejowinangun No 28B Yogyakarta dan cabang-cabang BMT Bina Ihsanul Fikri di daerah Yogyakarta. Sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan.

Alasan pemilihan lokasi penelitian adalah berangkat dari persoalan yang telah diamati melalui observasi mengenai *human resource practice* dan komitmen afektif yang masih cukup kompleks. Dengan adanya kesesuaian masalah yang ingin diangkat oleh peneliti dengan lokasi, sehingga peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di lokasi tersebut.

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan data primer berasal dari sumber yang asli dan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian (J. Spillane, 2008: 137). Data primer yang dimaksud adalah data yang diperoleh melalui pengisian kuesioner kepada karyawan BMT BIF yang ditujukan sebagai responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner terstruktur. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Noor, 2011: 139). Data kuesioner yang disusun bersifat tertutup, yaitu alternative jawaban telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti, sehingga jawaban responden terbatas pada salah satu alternative jawaban tersebut. Responden yang dimaksud peneliti adalah karyawan pada BMT BIF.

F. Definisi Operasional Variabel Pengukuran Variabel

Definisi operasional artinya menerjemahkan konsep mengenai variable yang bersangkutan ke dalam bentuk indikator perilaku. Definisi operasional variable berisikan indikator-indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Konsep

penelitian memiliki tujuan untuk menghindari salah maksud memahami konsep dan membatasi penelitian, yaitu dilakukan dengan penjabaran variabel penelitian atau indikator (Hidayat dan Sedarmayanti, 2011: 211). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis variabel, yaitu:

1. Variabel Independen (X) *Human Resource Practice*

Variabel independen atau biasa disebut dengan variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab perubahan variabel terikat (dependen). Adapun subbab variabel independen yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Independen Perencanaan Kerja

Perencanaan adalah sebagai proses untuk menentukan jumlah dan jenis manusia yang dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam waktu dan tempat yang tepat serta melakukan tugas sesuai dengan yang diharapkan. Perencanaan SDM sebagai proses yang sistematis dan terus menerus dalam menganalisis kebutuhan organisasi dan SDM dalam kondisi yang selalu berubah dan mengembangkan kebijakan personalia yang sesuai dengan rencana jangka panjang organisasi (Ardana, Mujiati, Utama, 2012: 43). Adapun indikator perencanaan kerja sebagai berikut :

- 1) Penarikan SDM
- 2) Fleksibilitas SDM
- 3) Pemeliharaan

b. Variabel independen Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya (Kasmir, 2016:126). Adapun indikator dari pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan
- 2) Pelatih
- 3) Materi
- 4) Metode
- 5) Peserta pelatihan

c. Variabel Independen Penilaian (*Assessment Center*)

Penilaian kinerja adalah suatu metode mengukur kompetensi atau penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manager yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Fahmi, 2011: 65). Adapun indikator dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Waktu Penilaian
- 2) Hasil yang Transparan
- 3) Kriteria Penilaian
- 4) Timbal Balik

d. Variabel Independen Kompensasi

Kompensasi bisa diartikan sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang, gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya (Hariandja, 2009: 244). Kompensasi digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarga (Hasibuan, 2009: 117). Adapun indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

- 1) Pemberian Gaji Pokok
- 2) Pembayaran Gaji untuk waktu yang tepat
- 3) Premi lembur
- 4) Bonus kinerja
- 5) Pemberian insentif guna menciptakan kinerja
- 6)

2. Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job*

description (siagian, 2008: 166). Adapun indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Deskripsi pekerjaan
- b. Kualitas bekerja
- c. Ketepatan waktu bekerja
- d. Kehadiran dan memenuhi standar kerja
- e. Kemampuan kerja sama

3. Variabel *Moderating* (Z) **Komitmen Afektif**

Variabel *moderating* adalah variabel yang menguatkan atau memperlemah hubungan variabel independen terhadap variabel dependen yang memiliki ciri dapat diukur (Hidayat dan Sedarmayanti, 2011: 52). Adapun variabel *moderating* yang akan diuji dalam penelitian ini adalah komitmen afektif. Komitmen afektif adalahh komitmen yang terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya (Kartika, 2011:). Adapun indikator dari komitmen afektif adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki makna yang mendalam secara pribadi
- b. Rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi
- c. Bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain

- d. Terikat secara emosional
- e. Senang apabila dapat bekerja sampai pensiun di organisasi tersebut
- f. Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi

G. Uji Kualitas Data (Uji Instrumen)

1. Validitas

Uji validitas data merupakan uji instrument data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyatno, 2014: 51). Item berupa pernyataan yang ditujukan kepada responden untuk mengungkap ada tidaknya pengaruh terhadap variabel yang diujikan. Berdasarkan taraf signifikansi 5% ($< 0,05$).

Semua variabel yang digunakan dalam kuisisioner tersebut masing-masing dijabarkan dalam beberapa pernyataan. Teknik skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 5.

Dalam hal ini, penelitian terhadap responden diberi skor 1-5 dengan ketentuan:

Sangat Setuju	(SS)	= 5
Setuju	(S)	= 4
Cukup Setuju	(CS)	= 3
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1

2. Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang telah melalui pengujian validitas, dan dinyatakan valid. Pengujian ini untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran terhadap item-item pertanyaan apakah tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan dalam suatu indeks yang menjelaskan seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Teknik yang digunakan untuk pengujian reliabilitas adalah *cronbach alpha*. Teknik ini dikembangkan oleh *cronbach* untuk menghasilkan korelasi reliabilitas alpha dan merupakan teknik pengujian konsistensi reliabilitas antara item-item yang terpopuler, serta menunjukkan indeks konsistensi yang sempurna. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai alpha $> 0,6$.

H. Teknik Analisis Data

Setelah memiliki data yang diperlukan untuk penelitian, maka selanjutnya perlu dianalisis untuk memecahkan permasalahan sehingga dapat menjawab hipotesis yang diajukan. Alat analisis untuk pengolahan data menggunakan SPSS dan peneliti menggunakan buku Duwi Priyatno sebagai panduan dalam menganalisis penelitian ini.

1. Uji Normalitas

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya dilakukan uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kondisi setiap variabel penelitian, apakah mempunyai distribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat uji *One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test* untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak.

Residual berdistribusi dengan normal apabila signifikansi (*Asymp.sig*) $> 0,05$. Jika hasil yang diperoleh menunjukkan signifikansi (*Asymp.sig*) $> 0,05$ maka data berdistribusi dengan normal, tetapi sebaliknya jika signifikansi (*Asymp.sig*) $< 0,05$ maka datanya tidak terdistribusi dengan normal (Priyatno, 2014: 94).

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi masing-masing variabel bebas (*independent*) saling berhubungan secara linier. Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* atau VIF. Model regresi akan bebas dari multikolinearitas jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau VIF < 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda juga perlu diuji mengenai sama atau tidaknya varians dari residual observasi yang satu dengan observasi yang lain. Hal ini menjadi penting dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat heteroskedastisitas varians. Diuji dengan menggunakan metode Uji Glejser.

Jika nilai F lebih besar atau sama dengan 0,05 maka asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas, tetapi jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengukurnya dapat dilakukan dengan bantuan program software statistic.

4. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *human resource practices*, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Adapun persamaan regresi linier adalah sebagai berikut :

$$K = a + b_1HRP + e$$

dimana :

K = kinerja

HRP = *human resource practices*

a = nilai konstanta

b1 = nilai koefisien

e = eror

b. Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderated Regression Analysis atau uji interaksi bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh *human resource practices* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai *moderating variable*.

Adapun persamaan *moderated regression analysis* sebagai berikut:

$$K = a + b_1HRP + b_2KA + b_3HRP*KA + e$$

dimana :

K = kinerja

HRP = *human resource practices*

KA = komitmen afektif

a = nilai konstanta

b1b2b3 = nilai koefisien

e = eror

5. Uji Parsial (Uji t)

Untuk pengujian hipotesis digunakan uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui atau menguji seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010: 86). Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh negatif.