



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT LJV adalah perusahaan pengolahan daur ulang plastik yang di dirikan oleh Ibu Christine Halim. PT LJV berlokasi di area industrial di daerah Tangerang. Perusahaan LJV di legalisasikan pada tahun 2013.

Kegiatan utama PT LJV adalah memproduksi *PET Flakes*, *Polyester Staple Fibre* (PSF), *Hollow Conjugated Fiber*, dan *Hollow Conjugated Siliconized Fiber and Solid Fiber*. Saat ini kapasitas produksi saat ini adalah 18.000 ton/tahun untuk PSF dan 42.000 ton/tahun untuk plastic daur ulang.

Penggunaan utama dari Polyester Stable Fiber yaitu *Filling* (bantal, selimut, mainan, *duvets*, *quilts*, selimut dan banyak produk lainnya) dan furniture seperti sofa, filter, dan pakaian.

Selain memproduksi untuk lokal, PT LJV juga melakukan export ke beberapa Negara seperti Malaysia, Japan, South Korea, China/Hongkong, Middle East Countries, Europe, USA, dan Australia. Jakarta juga memiliki pelabuhan international terbesar dengan biaya transportasi rendah dan pengiriman yang tepat waktu. Menurut PT LJV mengimpor ke Negara-negara seperti Amerika Serikat dan Uni Eropa akan menguntungkan karena tidak ada kebijakan *anti-dumping* ([http:// http://lvfiber.com](http://http://lvfiber.com)).



Gambar 3.1 Mesin produksi

Sumber : PT Langgeng Jaya Fiberindo

3.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

Menurut Bapak Aris Susanto sebagai unit dalam memproduksi Fiber, PT Langgeng Jaya Fiberindo memiliki visi dan misi yang menjadi tolak ukur perusahaan dalam menjalankan usahanya.

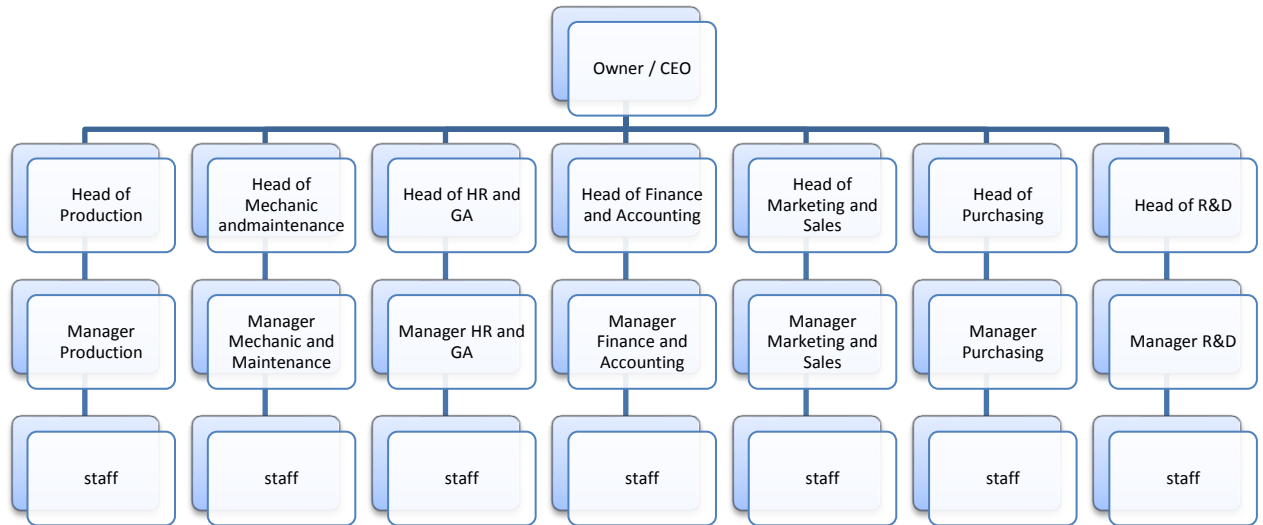
Visi

Menjadi produsen Fiber utama di dalam negeri dan luar negeri dan diakui secara global.

Misi

1. Tertib
2. Disiplin
3. Niat baik (kejujuran dan prasangka baik)
4. Kesungguhan

3.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT Langgeng Jaya Fiberindo
Sumber : Manager HR&GA PT langgeng Jaya Fiberindo

Dalam Struktur Organisasi PT LJJ, jabatan yang paling tinggi ditempati oleh *owner / CEO* dan dibawah oleh tujuh departemen yaitu *head of production, head of mechanic and maintenance, head of HR&GA, head of finance and accounting, head of marketing and sales, head of purchasing*, dan terakhir adalah *head of R&D*. masing-masing *head* dibawah oleh managernya untuk membantu proses kerja sehari-hari untuk mengatur stafnya.

3.1.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh staff karyawan blue collar PT Langgeng Jaya Fiberindo yang beralamat Jl. Raya Industri III Blok AF no. 88. Suka Damai – Cikupa Tangerang – INDONESIA 15136, Telepone : +6221 590 – 8750.

3.2 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengumpulkan data dan mendeskripsikan karakteristik dari variabel yang menarik dalam suatu situasi (Sekaran dan Bougie, 2010).

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian bisnis yang membahas tujuan penelitian melalui penilaian empiris yang melibatkan pengukuran angka dan analisis. Dimana penelitian bersifat kuantitatif ini cukup banyak aktivitas langsung terhadap konsep skala pengukuran yang baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan nilai angka (Zikmund, 2013).

Dalam metodologi penelitian ini penulis menggunakan sumber data yaitu data primer (Sekaran dan Bougie, 2010). Dimana data primer adalah data yang didapat secara langsung dari sumber asli, tidak melalui perantara. Pengumpulan data yang dilakukan hanya bersifat sekali atau hanya sekali bidik pada satu saat tertentu, yang dapat disebut juga dengan metode pengumpulan data cross sectional (Sekaran & Bougie, 2013)

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Populasi dan Sample

Populasi merujuk pada kelompok dari orang-orang atau sesuatu hal-hal yang menarik keinginan peneliti untuk melakukan investigasi (Sekaran dan Bougie, 2010). Sampel merupakan bagian dari populasi tersebut. Yang terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran dan Bougie, 2010). Pada penelitian kali ini populasinya adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT Langgeng Jaya Fiberindo yang bekerja lebih dari 6 bulan.

3.3.2 Periode

Periode pengumpulan data dibagi menjadi dua periode. Periode pertama sebagai periode pengisian kuesioner untuk *pre test* pada tanggal 27 Mei 2015 dengan responden sebanyak 15 orang dan pengisian kuesioner kedua dilakukan pada 4 Juni 2015, dengan responden sebanyak 40.

Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran skala likert. Pengertian skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial, kemudian responden akan menjawab dengan mengisi kolom yang sudah disediakan oleh penulis dengan persepsi mereka (Sugiyono, 2009). Setiap kolom memiliki arti yang berbeda-beda yaitu sebagai berikut:

Sangat tidak setuju : poin 1

Tidak setuju : poin 2

Netral : poin 3

Setuju : poin 4

Sangat setuju : poin 5

3.3.3 Teknik Pengambilan Sample

Dalam buku yang berjudul *Business Research Method* yang ditulis oleh Zikmund (2013) terdapat dua jenis teknik pengambilan data yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sample dimana setiap anggota dalam populasi diketahui dan memiliki kemungkinan yang sama untuk dipilih dan dijadikan sample. Sedangkan *nonprobability sampling* adalah teknik dimana sampel dipilih berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh penulis, sehingga anggotanya memiliki kemungkinan yang tidak sama untuk dipilih dan dijadikan sampel.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai oleh peneliti adalah *Nonprobability Sampling* yang dimana penulis menentukan sampel berdasarkan penentuan kriteria dari anggota sampel tersebut. Responden yang didapatkan dari *judgment sampling* harus memenuhi beberapa kriteria diantaranya merupakan karyawan PT LJF dan bekerja lebih dari tiga bulan atau sudah lulus masa *probation*.

3.3.4 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Jenis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti oleh sebuah variabel dengan tujuan untuk penelitian (Sekaran dan Bougie, 2010). Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dengan cara melakukan *in depth interview* dan menyebarkan kuesioner kepada responden. Pengumpulan data yang penulis lakukan adalah data *cross-sectional* karena hanya dilakukan sekali dan pada waktu tertentu (Sekaran & Bougie, 2013).

3.4 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan proses analisis data pada penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 22.

Teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal (Sugiyono, 2013).

3.4.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2005), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antarvariabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah Kaiser-Meyer-Olkin Measure of

Sampling Adequacy (KMO MSA). Nilai dari KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang harus dikehendaki harus > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2005). Factor loading dan MSA harus diatas 0,5 baru bisa dikatan valid. (Ghozali)

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliable jika masing-masing pertanyaan dijawab konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2005).

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

3.4.3.1 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2005) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai

Tolerance dan *variance inflation factor*(VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 (Ghozali, 2005).

3.4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas (Ghozali, 2005).

Dasar analisisnya adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

3.4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F menghasilkan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2005).

Normalitas dapat dilihat jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2005).

3.4.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena “gangguan” pada seseorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi gangguan pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya (Ghozali, 2005).

3.4.3.5 Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik. Terdapat 3 jenis uji Linearitas, yaitu Uji Durbin Watson, Ramsey Test, dan Uji Lagrange Multiplier. (Ghozali, 2005)

3.5 Uji Model

Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima. (Ghozali, 2005).

3.5.1 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

Secara umum, koefisien determinasi yang diambil dari data cross sectional akan menghasilkan nilai yang relatif rendah, karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan. Untuk data times series, biasanya memiliki nilai R^2 yang tinggi (Ghozali, 2005).

3.5.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama

terhadap variabel dependen/terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0,$$

artinya apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau :

$$H_A : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0,$$

artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

3.5.3 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Berdasarkan Ghozali (2005), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_1) sama dengan 0, atau :

$$H_0 : b_i = 0,$$

artinya suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$$H_A : b_i \neq 0$$

artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

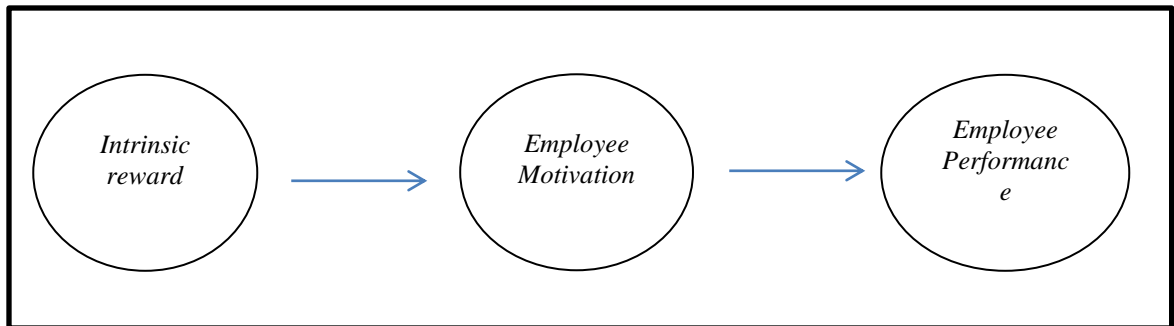
Cara untuk melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_A diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan demikian H_0 ditolak.

3.5.4 Analisis Regresi Linier

Regresi adalah metode statistik untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat dan satu atau lebih variabel bebas. Analisis regresi sederhana merupakan analisis yang berguna untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Ghozali, 2005)

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas) dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Hasil dari analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen yang diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan (Ghozali, 2011).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh *Intrinsic Reward* terhadap *Motivation* kepada *Employee Performance*.



Gambar 3.3 Model penelitian oleh Pinar Gungor. 2011. *The relationship between reward management system and employee performance with mediating role of motivation: A quantitative study on global banks* dan model penelitian oleh Muhammad Rizwan et al. *A comparative analysis of the factors effecting the employee motivation and employee performance in Pakistan*, diolah oleh Susanti. 2015

H₁ : *Intrinsic Reward* memiliki hubungan signifikan dan positif dengan *Motivation*.

H₂ : *Employee Motivation* memiliki hubungan signifikan dan positif dengan *Employee Performance*

Berikut merupakan persamaan regresi untuk menguji masing-masing hipotesis berdasarkan model penelitian di atas :

Analisis regresi sederhana untuk H₁, yaitu **Y = a + bX**

Dimana :

Y = *Motivation*

X = *Intrinsic Reward*

a = Nilai Y bila X = 0 (konstanta)

b = Angka arah koefisien regresi

Analisis regresi sederhana untuk H2, yaitu $Y = a + bX$

Dimana :

$Y = \text{Employee Performance}$

$X = \text{Motivation}$

$a = \text{Nilai } Y \text{ bila } X = 0 \text{ (konstanta)}$

$b = \text{Angka arah koefisien regresi}$

3.6 Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terbagi atas 2, yaitu variabel bebas adalah *Intrinsic Reward* (X_1) dan *Motivation* (X_2) dan Variabel terikat adalah *Employee Performance* (Y).

3.6.1 Variabel Bebas (Independent variable)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat (Ghozali,2013).

3.6.1.1 *Intrinsic Reward* (X_1)

Reward (Searle, 1990 dalam Edirisooriya, 2014) dapat dikategorikan menjadi 2 yaitu *Intrinsic* dan *Extrinsic reward*. *Intrinsic reward* (Stoner dan Freeman,1992 dalam Edirisooriya, 2014) adalah psikologikal *reward* yang dirasakan secara langsung pengalamannya oleh karyawan.

Menurut Kinicki dan Williams (2009) *Intrinsic reward* adalah berupa kepuasan yang di dapat atas pekerjaan yang sudah dilakukan. *Intrinsic reward* meliputi rasa puas dan prestasi yang telah dicapai dari diri sendiri.

Indikator pengukurannya untuk variabel ini adalah *Recognition, career Advancement, Reponsibility* dan *Learning opportunity*.

3.6.1.2 Motivation (X₂)

Motivasi dibagi menjadi dua, yaitu *intrinsic motivation* dan *extrinsic motivation*, menurut buku yang ditulis oleh kreitner dan kinicki (2008) *extrinsic reward* adalah motivasi yang disebabkan karena keinginan untuk mencapai hasil yang spesifik. *Intrinsic reward* adalah *self-granted* dan penghargaan secara mental atau psikis

Dari buku yang ditulis Robbins dan Judge (2013) *motivation* adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu untuk mencapai tujuan.

3.6.2 Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Ghozali,2013).

3.6.2.1 Employee Performance (Y)

Menurut Rizwan et al (2014) *employee performance* menjelaskan tentang apa yang harusnya dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. *Employee performance*

memerlukan kualitas dan kuantitas dari hasil, kehadiran di tempat kerja, akomodatif dan ketepatan waktu.

Menurut Byars (2008), *employee performance* adalah dampak upaya dari kemampuan, status, dan persepsi. Bisa dijelaskan bahwa *employee performance* itu adalah hasil dari ketiga hal yang dimiliki oleh karyawan

The logo of Universitas Muhammadiyah Negeri (UMMN) is displayed. It features a circular emblem with a stylized building or tower structure inside, composed of several rectangular blocks. Below the emblem, the letters 'UMMN' are written in a large, bold, sans-serif font.

Tabel 3. 1Definisi Oprationalisasi Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Reference	Scaling Technique
1	Intrinsic Reward (X ₁)	<i>Intrinsic reward</i> adalah berupa kepuasan yang di dapat atas pekerjaan yang sudah dilakukan. <i>Intrinsic reward</i> meliputi rasa puas dan prestasi yang telah dicapai dari diri sendiri. Kinicki dan Williams (2009:371)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa perusahaan adil dalam menilai kinerja saya 2. Peluang peningkatan karir di perusahaan tinggi 3. Perusahaan memberikan tanggung jawab kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki 4. Ketersediaan waktu dari perusahaan kepada saya untuk belajar tinggi 5. Dukungan manajemen kepada saya untuk belajar tinggi 	EdiriSooriya, A.Waruni (Februari, 2014)	Likert 1-5
2	Motivation (X ₂)	<i>motivation</i> adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu untuk mencapai tujuan. Robbins dan Judge (2013:237)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menghargai ketika melakukan pekerjaan saya, sesuai dengan kemampuan yang saya miliki 2. Saya yakin kemampuan saya untuk sukses di tempat kerja saya 3. Saya percaya diri akan kemampuan saya untuk sukses di pekerjaan saya 	Saleem, Rizwan et al, (November, 2010)	Likert 1-5

			4. Saya memiliki mentor yang memotivasi dalam pekerjaan		
3	Employee Performance (Y)	<p><i>Employee Performance</i> adalah dampak upaya dari kemampuan, status, dan persepsi. Bisa dijelaskan bahwa <i>employee performance</i> itu adalah hasil dari ketiga hal yang dimiliki oleh karyawan</p> <p>Byars (2008)</p>	<p>1. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan dengan tepat waktu</p> <p>2. Saya memenuhi persyaratan pekerjaan</p> <p>3. Saya memberikan saran untuk meningkatkan fungsi keseluruhan kelompok</p> <p>4. saya terus mendapatkan informasi yang jelas di mana informasi mungkin bermanfaat bagi organisasi</p>	<p>Lynch, Patrick D. et al (1999)</p> <p>EdiriSooriya, A.Waruni (Februari, 2014)</p>	Likert 1-5

UMN