

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian eksplanatif dan penelitian operasional yaitu menjelaskan variabel-variabel yang diteliti dan hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain. Sehingga dengan mengetahui hubungan antar variabel akan dibuat suatu model penentuan insentif pegawai berdasarkan prestasi kerja. Dengan demikian besar insentif yang diberikan setiap bulannya tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan kedalaman analisis datanya, penelitian ini merupakan penelitian analitik karena menjelaskan hubungan sebab akibat antara prestasi kerja pegawai dengan insentif yang diterima setiap bulannya. Karena pengamatan (observasi) sebab akibat ini dilakukan saat itu juga maka penelitian ini termasuk dalam penelitian *cross sectional*. Rancangan penelitian menggunakan analisis kuantitatif yaitu data hasil pengukuran merupakan data kualitatif yang diangkakan atau skoring.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada kantor Rektorat Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya yang terletak di Kampus ITS Sukolilo Surabaya. Penelitian dilakukan pada bulan Mei-Juli 2004.

4.3. Populasi / Sampel

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Rektorat Institut Teknologi Sepuluh Nopember yang berjumlah 200 orang, yang terdiri dari unit BAUK, BAAK, BAPSI, LEMLIT, LPM, FMIPA, FTK, FTSP dan FTI. Sedangkan koresponden dalam penelitian adalah pimpinan di lingkungan Rektorat ITS yang akan melakukan penilaian prestasi kerja bawahannya. Pertimbangan menggunakan sampel total populasi untuk mendapatkan gambaran yang lebih representatif sehingga data yang diperoleh mendekati nilai sesungguhnya.

4.4. Variabel Penelitian

4.4.1. Klasifikasi Variabel

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dibedakan sebagai berikut :

1. Variabel prestasi kerja staf administrasi rektorat ITS yang meliputi kualitas hasil kerja dan kuantitas hasil kerja.

2. Variabel kriteria dalam pengukuran prestasi kerja yang meliputi disiplin kerja/kehadiran, kualitas kerja, kemampuan kerja dan potensi.
3. Variabel NPI (Nilai Prestasi Individu)
4. Variabel insentif yang diterima pegawai setiap bulannya.

Catatan :

Tahap I : variabel prestasi kerja (ad.1) → Y

variabel kriteria dalam pengukuran prestasi kerja (ad.2) → X

Tahap II : variabel NPI (ad.3) → X

variabel insentif yang diterima (ad.4) → Y

4.4.2. Definisi Operasional Variabel

Dari variabel-variabel yang diteliti diberikan definisi operasional sebagai berikut :

Variabel X	Definisi atau batasan pengertian dari variabel X
Disiplin Kerja (Kehadiran)	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan pegawai datang dan pulang kantor • Meninggalkan dinas dengan ijin atau tanpa ijin atasan
Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Mutu (baik/buruknya) pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan.

Variabel X	Definisi atau batasan pengertian dari variabel X
Ketrampilan/Kemampuan Kerja (ability)	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan (kecakapan) dan penguasaan pegawai atas teknis melaksanakan tugasnya (seluk-beluk bidangnya) • Kemampuan dalam menggunakan fasilitas (peralatan) yang disediakan.
Potensi	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan pegawai untuk bekerja secara proaktif/aktif dan inovatif dalam pelaksanaan tugasnya. • Kemampuan karyawan dalam memulai pekerjaan tanpa dibimbing orang lain.

Variabel Y	Definisi atau batasan pengertian dari variabel Y
Kualitas Hasil Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Mutu (baik/buruk) hasil pekerjaan yang diselesaikan pegawai atas pekerjaan yang diberikan atasan. • Kepuasan pemberi tugas (atasan) dengan hasil kerja sebagai bukti pegawai dapat melaksanakan instruksi dengan tepat. • Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan.
Kuantitas Hasil Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah hasil kerja (pelaksanaan tugas) yang telah diselesaikan pegawai

4.5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner.

Kuisisioner dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis dengan alternatif jawaban yang tersedia dan diisi oleh responden yaitu pimpinan di lingkungan rektorat ITS dalam memberikan penilaian atas prestasi bawahannya.

2. Wawancara, adalah teknik pengumpulan data yang didasarkan pada percakapan secara intensif dengan suatu tujuan tertentu. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan berbagai informasi menyangkut masalah yang diajukan dalam penelitian.

4.5.1. Penentuan Skor

Setiap pernyataan dalam kuesioner diberi range skor antara 1 sampai dengan 5, dengan rincian sebagai berikut :

Item pernyataan	favourable	unfavorable
Sangat baik	5	1
Baik	4	2
Cukup baik	3	3
Tidak baik	2	4
Sangat tidak baik	1	5

Pernyataan favourable (pernyataan positif) merupakan pernyataan yang menyatakan sikap setuju atau puas dan tingkatan tinggi. Sedangkan pernyataan unfavorable (pernyataan negatif) menunjukkan sikap tidak setuju atau tidak puas dan tingkatan rendah.

4.5.2. Validitas Instrumen Penelitian

Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2003:109). Pengujian validitas dilakukan sebelum penelitian yang dinamakan validitas deduksi dilakukan dengan tujuan untuk penyempurnaan kuesioner (menguji fisibilitas). Pengujian fisibilitas dilakukan pada 20 orang responden di lingkungan Rektorat ITS.

Cara pengukuran validitas angket dilakukan setelah penelitian yang dinamakan validitas induksi. Pengujian validitas induksi ini menggunakan teknik korelasi dengan r pearson atau korelasi Produk Momen Pearson dengan taraf signifikan 5%.

4.5.3. Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas merupakan petunjuk sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya. Instrumen yang realibel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama (Sugiyono, 2003:110). Dari item-item yang valid dilakukan uji reliabilitas dan dianalisis menggunakan

teknik tertentu yaitu dengan mengukur koefisien korelasi dengan menggunakan program SPSS 10.01.

4.6. Prosedur Pengumpulan Data

4.6.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer yang dimaksud adalah data yang diperoleh dari responden. Sumber data diperoleh dari responden melalui kuesioner. Kuesioner dilakukan untuk memperoleh data diri responden dan penilaian kualitas kerja, kemampuan kerja dan potensi.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diterbitkan oleh ITS. Sumber data yang diperoleh meliputi data presensi, profil ITS, dan data staf administrasi. Data ini digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai kondisi dan karakteristik yang telah ditentukan oleh ITS dalam menentukan besarnya insentif yang diterima setiap bulannya. Data sekunder lainnya berupa referensi atau literatur dari berbagai buku atau media.

4.6.2. Cara Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara sebagai berikut :

- a. Observasi dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek yang diteliti di lingkungan rektorat ITS untuk memperoleh data tentang pengukuran prestasi karyawan di lingkungan rektorat ITS.
- b. Wawancara dengan para responden yang dilakukan secara langsung oleh peneliti untuk memperoleh data yang berkaitan dengan pengukuran prestasi karyawan yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan insentif.

4.7. Analisis

Analisa data dilakukan dalam 2 (dua) tahap yaitu analisis kuantitatif untuk mengetahui besar variabel Y dan pemrograman database untuk memproses variabel Y sehingga dapat memperoleh besar insentif yang diterima oleh staf administrasi.

4.7.1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari kuesioner berupa pertanyaan dari variabel X dan pernyataan dari variabel Y. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya variabel Y yang dipengaruhi oleh variabel X. Formula ini menggunakan model regresi ganda, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4$$

Keterangan :

- Y : variabel prestasi kerja
 X₁ : variabel disiplin kerja/kehadiran
 X₂ : variabel kualitas kerja
 X₃ : variabel kemampuan kerja
 X₄ : variabel potensi
 a : konstanta
 b : koefisien regresi parsial

4.7.2. Pemrograman Database

Pemrograman database dilakukan untuk memperoleh besar insentif yang diterima sesuai dengan bobot variabel X dan disesuaikan dengan data presensi yang dihasilkan dari mesin presensi. Pemrograman dilakukan dengan tujuan lebih efisien dan menghemat waktu, tenaga serta memberikan rasa adil dalam menentukan besar insentif yang diterima oleh staf administrasi setiap bulannya.

Rumus pemodelan :

$$Y = a + b_1.X_1$$

Keterangan :

Y : variabel prestasi kerja

X₁ : variabel disiplin kerja/kehadiran

a : konstanta

b : koefisien regresi parsial

4.8. Sintesis

Variabel kehadiran (presensi) akan mempunyai pengaruh yang besar (bermakna) dari variabel yang lain apabila $p \leq \alpha$ dan R^2 besar maka model penentuan insentif berdasarkan prestasi kerja ini dikatakan baik (valid). Namun bila $p > \alpha$ dan R^2 kecil maka model penentuan insentif tersebut akan valid jika $\alpha = p$.