

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2010). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2013). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan yang bersifat obyektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik (Fatihudin, 2012).

Setelah pengamatan data selesai selanjutnya diadakan analisis, interpretasi serta generalisasi dari temuan-temuan. Untuk membuat analisis diperlukan pengelompokan tabel, atau koding bila menggunakan komputer. Analisis untuk memecahkan masalah melalui estimasi terhadap populasi ataupun pengujian hipotesis nol untuk menjawab pertanyaan penelitian (Fatihudin, 2012).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data yang diperoleh berupa angka-angka dari hasil jawaban kuesioner yang telah diisi

oleh responden. Alat uji statistik yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS 21.0.

B. Identifikasi Variabel

Ghozali (2011), dalam hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain, variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*), baik pengaruh positif maupun negatif. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dengan simbol (X) dan satu variabel terikat dengan simbol (Y). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah remunerasi (X_1) dan *fairness* (X_2), sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kedisiplinan karyawan (Y).

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu remunerasi dan *fairness* serta kedisiplinan karyawan. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Remunerasi (X_1)

Remunerasi diartikan sebagai payment atau pembayaran, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin.

Dirujuk dari Ramadhan (dalam Darmadji, 2012:68), terdapat beberapa indikator remunerasi, diantaranya sebagai berikut:

a. Gaji pokok

Gaji pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pegawai setiap bulan menurut *grade* dan bersifat tetap. Besarnya gaji pokok didasarkan pada pangkat dan golongan serta ruang gaji yang dimiliki oleh pegawai.

b. Tunjangan

Tunjangan yaitu pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Penetapan tunjangan lebih banyak bersifat kebijakan manajemen yang bertujuan untuk menunjang komponen remunerasi yang lain.

c. *Benefit*

Benefit yaitu imbalan tidak langsung atau imbalan tambahan, baik dalam bentuk uang maupun non-uang yang diberikan oleh pengusaha kepada pegawai. Contoh *benefit*, seperti pelayanan, penghargaan, fasilitas kesehatan, dan sarana kerja.

d. Bonus

Bonus yaitu upah tambahan di luar gaji atau upah pegawai sebagai hadiah untuk memotivasi kinerja menjadi lebih baik. Upah tambahan ini biasanya dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai atas capaian tertentu.

2. *Fairness* (X_2)

Fairness merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada suatu organisasi tersebut.

Dirujuk dari Istiqomah, dkk. (dalam Mas'ud, 2004) terdapat beberapa indikator *fairness*, diantaranya sebagai berikut:

a. Imbalan

Imbalan yang adil dimana karyawan merasa diberi kontribusi secara adil dengan apa yang mereka kerjakan secara optimal.

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab dimana karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

c. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan.

d. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan.

e. Prestasi kerja

Prestasi kerja yaitu suatu capaian kinerja karyawan yang di apresiasi oleh manajer.

3. Kedisiplinan Karyawan (Y)

Kedisiplinan adalah bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dirujuk dari Setiawan (dalam Harlie, 2010) indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut:

a. Selalu hadir tepat waktu

Karyawan diwajibkan hadir tepat pada waktunya.

b. Selalu mengutamakan presentase kehadiran

Presentase kehadiran karyawan diutamakan dalam setiap kedatangan karyawan.

- c. Selalu mentaati ketentuan jam kerja

Jam kerja sudah ditentukan dan ditetapkan perusahaan.

- d. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif

Karyawan dituntut secara efisien dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.

- e. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya

Karyawan memiliki ketrampilan yang sudah disiapkan sejak dari awal bekerja.

- f. Memiliki semangat kerja yang tinggi

Karyawan harus memiliki semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

- g. Memiliki sikap yang baik

Karyawan harus memiliki sikap serta kepribadian yang baik.

- h. Selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

Karyawan dalam bekerja harus memiliki ide-ide kreatif serta inovatif.

Indikator-indikator di atas diukur dengan skala penilaian Likert yang memiliki 5 (lima) tingkat jawaban yang masing-masing mempunyai skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi bobot/skor 1
2. Tidak Setuju (TS) : diberi bobot/skor 2
3. Netral (N) : diberi bobot/skor 3
4. Setuju (S) : diberi bobot/skor 4
5. Sangat Setuju (SS) : diberi bobot/skor 5

Variabel-variabel indikator inilah yang kemudian dikembangkan menjadi penelitian yang dalam hal ini adalah pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015). Angket atau kuesioner ini digunakan untuk pengambilan data mengenai pengaruh remunerasi dan *fairness* terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya

2. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan dan sebagainya (Arikunto, 2011). Metode ini digunakan sebagai pelengkap guna memperoleh data sebagai bahan informasi yang mendukung dalam penelitian. Data yang digunakan seperti data jumlah karyawan dan jabatan karyawan.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atas pengukuran, kuantitatif atau kualitatif dari pada

karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 1993 dalam Fatihudin, 2012).

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 dari seluruh karyawan PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Jenis sampel bisa berupa sifat, benda, gejala, peristiwa, manusia, perusahaan, jenis produksinya, keuangan, saham, obligasi, surat berharga (Fatihudin, 2012)

Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah random sampling, diambil dari rumus Slovin (Krisyantono, 2014)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, menggunakan 5%.

Perhitungan sampel:

$$\begin{aligned} n &= \frac{85}{1 + (85 \times 0,05^2)} \\ &= 70,10 \end{aligned}$$

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 70 karyawan.

F. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data adalah suatu pendekatan atau metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam rangka memecahkan masalah maupun pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Teknik pengolahan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer melalui program SPSS 21 *for Windows*.

Ghozali (2011) 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. Estimasi yang dilakukan ditujukan untuk menggambarkan suatu pola hubungan ke dalam fungsi atau persamaan yang ada di antara variabel-variabel tersebut (Ghozali, 2011).

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah sejauh mana suatu alat pengukuran itu mengukur apa yang ingin diukur (Ghozali, 2011). Instrumen yang valid berarti instrument itu dapat mengukur apa saja yang seharusnya diukur. Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui kevalidan data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*.

Dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *Pearson Product Moment* tinggi maka dikatakan valid. Kriteria validitas untuk setiap item adalah jika $r > 0,30$ dan $\text{sig} < 0,05$ berarti item tersebut valid. selain itu juga bisa dilihat dari nilai signifikansinya (Umar, 2010).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronboach Alpha* $> 0,06$ (Ghozali, 2011).

H. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2011).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2011):

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas ditemukan dan tidak digunakan.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Cara mendeteksinya adalah dengan

melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*standardized*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali, 2011):

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

I. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*). 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-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2011). Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresi disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel independen diatas mempunyai variabel yang terdiri atas dua variabel, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda (Ghozali, 2011).

Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu remunerasi dan *fairness* terhadap kedisiplinan karyawan.

Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

α = *Constanta*

Y = kedisiplinan karyawan

$\beta_{1,2}$ = koefisien regresi

X_1 = remunerasi

X_2 = *fairness*

ε = *error disturbances*

2. Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Models*)/ Uji F

a. Uji *Goodness of Fit*

Uji Goodness of Fit digunakan untuk menguji kelayakan model yang digunakan dalam penelitian (Ferdinand, 2009). Model *Goodness of Fit* yang dapat dilihat dari nilai uji F (*analysis of variance* (ANOVA)) (Ghozali, 2011). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Dimana kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka model regresi yang dihasilkan tidak baik (tidak layak) untuk digunakan pada analisis selanjutnya.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka model regresi yang dihasilkan baik (layak) untuk digunakan pada analisis selanjutnya.

3. Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Ghozali (2011) perhitungan ini digunakan untuk mengukur tingkat kontribusi dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) dengan variabel terikat. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi simultan (R^2), dalam penelitian dengan menggunakan SPSS 21.

R^2 berada antara 0 dan 1 yang berarti:

- a. Jika $R=1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif atau searah.
- b. Jika $R= -1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat namun arahnya negatif atau balik arah.
- c. Jika $R= 0$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali.

4. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh signifikan atau tidaknya variabel remunerasi dan *fairness* terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya secara parsial digunakan uji hipotesis parsial (uji

t) Syarat-syarat daerah penerimaan dan penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut:

- a. Pengujian memakai uji satu sisi dengan α sebesar 5%
- b. Menggunakan distribusi t dengan derajat kebebasan $F = n-k$ dan nilai kritis yaitu $t(\alpha/2, n-k)$
- c. Hipotesis *statistic*
 - 1) $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel remunerasi dan *fairness* terhadap kedisiplinan karyawan.
 - 2) $H_i: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh secara parsial antara variabel remunerasi dan *fairness* terhadap kedisiplinan karyawan.
- d. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis
 - 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat pengaruh parsial yang signifikan.
 - 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan.