

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan dan kelompok tani yang menjadi merupakan anggota Koperasi CV. Sepakat Mekar Air Upas yang beralokasi di Jalan Merdeka Air Upas, Kecamatan Air Upas, Kabupaten Ketapang, Provinsi Kalimantan Barat.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:155). Penentuan populasi dalam suatu penelitian mutlak digunakan agar penelitian dapat dilakukan terarah dan sistematis. Populasi dari penelitian ini adalah pada 13 karyawan yang bekerja di kantor dan 20 pengawas yang bekerja dilapangan Koperasi CV. Sepakat Mekar Air Upas yang berjumlah 34 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah dengan melakukan sensus seluruh karyawan yang bekerja di kantor dan pengawas yang bekerja di lapangan adalah total 34 orang pada karyawan Koperasi dan *purposive sampling* yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria dalam penentuan sampel yang dilakukan kepada ketua koperasi CV. Sepakat Mekar dengan melakukan pertanyaan terbuka mengenai variabel motivasi, dan kinerja.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yakni sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2010:402). Data primer ini didapatkan secara langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Kemudian data sekunder

yakni sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2010:402).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2010:401). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara menyebar kuesioner. Kuesioner yang disebar ini melalui pernyataan tertutup yang sudah disediakan jawabannya dan kuesioner terbuka dimana jawaban atas pertanyaan langsung dari responden. Pertanyaan kuesioner *person organization fit* dan motivasi diisi oleh karyawan kantor dan karyawan lapangan, sedangkan Kinerja kelompok tani yang merupakan anggota koperasi CV. Sepakat Mekar.

Skala Pengukuran Data

Responden diminta untuk mengisi setiap butir pertanyaan dengan skala 1 hingga 5 skala Likert. Pemberian skor untuk setiap pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

Skor 5 mewakili sangat setuju

Skor 4 mewakili setuju

Skor 3 mewakili netral

Skor 2 mewakili tidak setuju

Skor 1 mewakili sangat tidak setuju.

3.5 Uji Validitas dan Reabilitas

3.5.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur Sugiono, (2014) Cara yang sering dipakai untuk mengetahui validitas suatu alat ukur dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan metode statistik.

Setelah melakukan perhitungan dibantu menggunakan program SPSS dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan yang diberikan dinyatakan valid.

Tabel 3 1 Hasil Pengujian Validitas Person Organization Fit

NO	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Setiap saya berkomunikasi dengan anggota koperasi saya selalu senyum, memberi sapa dan salam terlebih dahulu.	0,486	0,3388	valid
2	Setiap saya berkomunikasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan dengan koperasi CV. Sepakat Mekar saya selalu senyum menyapa dan memberi salam terlebih dahulu.	0,558	0,3388	valid
3	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan di kantor.	0,710	0,3388	valid
4	Saya merasa nilai – nilai pribadi saya cocok dengan nilai – nilai koperasi.	0,492	0,3388	valid
5	Saya selalu memberikan informasi kepada anggota yang meminta informasi hasil panen dan pengajuan kredit.	0,348	0,3388	
6	Saya focus kepada pekerjaan yang diberikan kepada saya oleh atasan.	0,725	0,3388	valid
7	Saya bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan.	0,615	0,3388	valid
8	Saya merasa sesuai dengan tujuan perusahaan.	0,393	0,3388	valid

Lanjutan tabel *person organization fit*

9	Perusahaan ini memiliki kesamaan dengan diri saya terutama pada kepedulian dengan orang lain.	0,484	0,3388	valid
10	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas.	0,403	0,3388	valid
11	Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana.	0,494	0,3388	valid
12	Hubungan kerja atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.	0,523	0,3388	valid
13	Perusahaan dapat memenuhi saya dalam hal sarana dan prasarana kerja.	0,595	0,3388	valid
14	Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai nilai dan kualifikasi saya.	0,617	0,3388	valid
15	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya tiap bulannya.	0,403	0,3388	valid
16	Saya mendapatkan insentif setiap bulan dari perusahaan	0,539	0,3388	valid
17	Saya memiliki kesempatan lama bekerja hingga tua disini, selama saya masih produktif bekerja.	0,672	0,3388	valid
18	Perusahaan memiliki lingkungan fisik yang mendukung.	0,600	0,3388	valid
19	Saya cocok dengan budaya kerja yang ada di koperasi CV. Sepakat Mekar.	0,473	0,3388	valid
20	Saya dan rekan sejawat mempunyai hubungan kerja yang baik di kantor dan dirapat tahunan diperusahaan.	0,369	0,3388	valid
21	Hubungan karyawan dan atasan berjalan dengan baik.	0,752	0,3388	valid
22	Lingkungan kerja yang memberikan keamanan, kenyamanan, kebersihan, dan kelengkapan sarana.	0,780	0,3388	valid
23	Prestasi dalam melakukan pekerjaan sangat diapresiasi bekerja di koperasi CV. Sepakat Mekar.	0,655	0,3388	valid
24	Karyawan mendapatkan pelatihan dari koperasi	0,563	0,3388	valid

Sumber : data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 3.1 diatas, setelah dilakukan pengujian diketahui dari 24 pertanyaan kuesioner *Person Organization Fit* nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Di bawah ini adalah tabel hasil pengujian validitas variabel Motivasi, sebagai berikut :

Tabel 3 2 Hasil Pengujian Validitas Motivasi

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Koperasi memnerikan kendaraan dinas lapangan (karyawan lapangan).	0,574	0,3388	valid
2	Koperasi memberikan bonos setiap akhit tahun.	0,627	0,3388	Valid
3	Gajih yang saya terima dari perusahaan cuku untuk kebutuhan saya.	0,616	0,3388	Valid
4	Perusahaan menerapkan kesehatan, keselamatan, kerja.	0,550	0,3388	Valid
5	Hubungan antara karyawan dan atasan berjalan dengan baik dan sopan.	0,366	0,3388	Valid
6	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas.	0,598	0,3388	Valid
7	Karyawan selalu melaporkan hasil panen kepada karyawan kantor secara tertulis dan lisan.	0,502	0,3388	Valid
8	Antar karyawan selalu bertegur sapa dengan ramah di kantor.	0,497	0,3388	Valid
9	Koperasi melakukan pelatihan kerja.	0,542	0,3388	Valid
10	Koperasi memberikan promosi jabatan.	0,538	0,3388	Valid
11	Karyawan giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan koperasi untuk menduduki posisi tertentu.	0,611	0,3388	Valid
12	Karyawan yang berprestasi diakhir tahun akan diberikan bonus.	0,622	0,3388	Valid

Berdasarkan tabel 3.2 diatas, setelah dilakukan pengujian, diketahui dari 12 pertanyaan kuesioner Motivasi nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Di bawah ini adalah tabel hasil pengujian validitas variabel Kinerja Karyawan, sebagai berikut :

Tabel 3.3 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Dalam melakukan pekerjaan karyawan jarang melakukan kesalahan.	0,432	0,3388	Valid
2	Karyawan siap menghadapi kondisi dan resiko seberat apa pun dilapangan.	0,706	0,3388	Valid
3	Karyawan memiliki keahlian khusus dikantor dan lapangan.	0,706	0,3388	Valid
4	Karyawan memiliki keahlian khusus.	0,427	0,3388	Valid
5	Karyawan kantor selalu mau belajar dan mudah ditemui saat jam kerja saat pengajuan kredit.	0,706	0,3388	Valid
6	Karyawan selalu datang tepat waktu.	0,699	0,3388	Valid
7	Kinerja karyawan meningkat dengan adanya motivasi.	0,492	0,3388	Valid
8	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan.	0,505	0,3388	Valid
9	Karyawan memiliki keterampilan untuk dapat mencapai target kerja.	0,588	0,3388	Valid
10	Lingkungan kerja dan iklim kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan.	0,514	0,3388	Valid
11	Karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawab secara langsung atas pekerjaan.	0,514	0,3388	Valid

Lanjutan tabel kinerja karyawan

12	Karyawan memiliki pengetahuan, skill, dan sikap kerja yang baik sesuai pekerjaannya bisa menjawab pertanyaan anggota dan memberikan informasi kepada anggota dengan benar.	0,500	0,3388	Valid
13	Karyawan memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	0,601	0,3388	Valid
14	Karyawan peduli terhadap pelayanan anggota dan selalu melayani anggota dengan sopan dan ramah.	0,497	0,3388	Valid
15	Karyawan memiliki kemampuan teknis sehingga dapat mengerjakan pekerjaan dikantor dan lapangan.	0,734	0,3388	Valid
16	Karyawan dapat dipercaya secara integritasnya kepada perusahaan.	0,523	0,3388	Valid
17	Karyawan jujur dan taat pada nilai – nilai perusahaan dan peraturan yang sudah disepakati.	0,512	0,3388	Valid
18	Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai.	0,696	0,3388	Valid
19	Karyawan tidak pernah terlambat dan selalu tepat waktu masuk kerja dan masuk jam istirahat kerja.	0,600	0,3388	Valid
20	Karyawan selalu menaati perintah atau intruksi dari atasan tanpa pernah melanggarnya.	0,618	0,3388	Valid
21	Karyawan tidak pernah absen pada jam kerja.	0,618	0,3388	Valid
22	Karyawan merasa dipercaya kinerjanya dalam melakukan pekerjaan mereka.	0,597	0,3388	Valid
23	Karyawan mendapatkan kebebasan dalam bekerja dari ancaman fisik, pelecehan seksual dan pelecehan verbal.	0,567	0,3388	Valid
24	Karyawan mendapatkan kesempatan untuk berkembang atas kerja dan usahanya membantu perusahaan dalam mencapai target kerja.	0,420	0,3388	Valid
25	Karyawan merasakan kecocok dengan pekerjaan mereka.	0,567	0,3388	Valid

Berdasarkan tabel 3.3 diatas, setelah dilakukan pengujian diketahui dari 25 pertanyaan kuesioner Kinerja Karyawan nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang diperoleh dengan cara mengkorelasikan alat pengukur baru dengan tolak ukur eksternal, berupa alat ukur yang sudah valid. Sugiono, (2014). Dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dan dihitung dengan program SPSS. Nilai tiap variabel dianggap valid jika nilai alpha lebih besar dari pada 0,6 (Santoso, 2004:270).

Tabel 3 4 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Person Organization Fit</i>	0,927	Reliabel
Motivasi	0,920	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,869	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 3.4 hasil pengujian reliabilitas diatas menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* memiliki nilai alpha sebesar 0,927 lebih besar dari 0,6, Motivasi memiliki nilai alpha 0,920 lebih besar dari 0,6, Kinerja Karyawan memiliki nilai alpha sebesar 0,869 lebih besar dari 0,6.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang menunjukkan deskripsi atau gambaran data responden atas beberapa pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang digunakan untuk membantu dalam analisis kuantitatif. Analisis deskriptif

dihitung menggunakan rentang skala (Sugiyono, 2010:206) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$RS = \frac{\text{Nilai terbesar} - \text{nilai terkecil}}{\text{Jumlah interval}}$$

$$RS = \frac{5-1}{2}$$

$$RS = 2$$

Penilaian dilakukan sebagai berikut :

Tabel 3 5 Penilaian diskriptif

Rentang Skala	Kategori		
	<i>Person Organization fit</i>	Motivasi	Kinerja Karyawan
1,00 – 3,00	Rendah	Buruk	Rendah
3,01 -5,00	Tinggi	Baik	Tinggi

3.6.2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2010:207). Dengan analisis inferensial ini maka dapat mengetahui pengaruh variabel X (independen) yaitu *person organization fit*, motivasi, terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan, maka dilakukan uji regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

X1 = *Person Organization Fit*

X2 = Motivasi

3.7. Uji Hipotesis

3.7.1. Uji t

Menurut Sugiyono (2008:250), uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan nilai signifikan sebesar 0,05. Uji t ini digunakan untuk menguji apakah masing – masing variabel bebas (*Person organization fit* dan motivasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terkait (Kinerja Karyawan) secara parsial menggunakan nilai signifikan sebesar 0,05 dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

1. Ho1 : *Person Organizational Fit* tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Ha1 : *Person Organizational Fit* ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Ho2 : Motivasi tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Ha2 : Motivasi ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.7.2 Uji F

Menurut Sugiyono (2008: 264) uji F digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terkait. Uji F juga digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier yang digunakan sudah sesuai atau tidak. Dengan menggunakan nilai signifikan sebesar 0,05 jika nilai signifikan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima, jika nilai signifikan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

3. H_{O3} : *Person Organization fit* dan Motivasi tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a3} : *Person Organization fit* dan Motivasi ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

