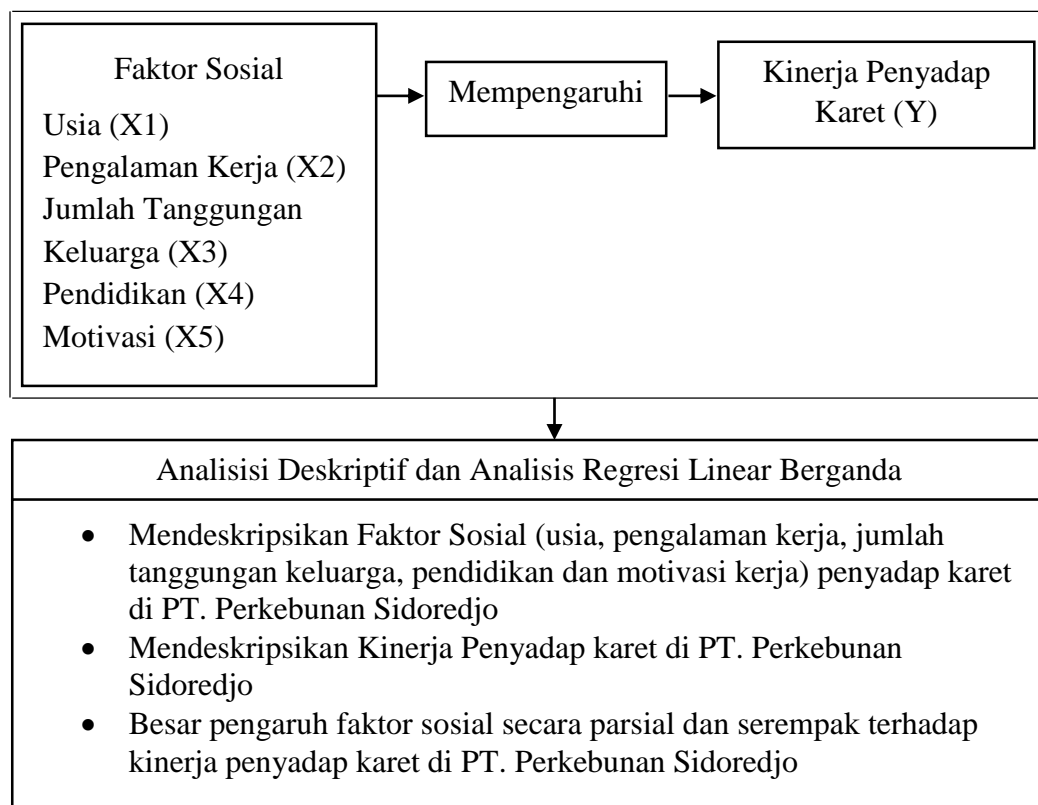


BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Kerangka Pemikiran

Pendayagunaan sumber daya manusia dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja penyadap demi mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pekerja secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar hasil kerja, target dan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu secara bersama dan dilaksanakan dengan tanggung jawab. Kinerja penyadap karet di PT. Perkebunan Sidoredjo dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial yang terdiri dari usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja pekerja.



Ilustrasi 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

3.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan pada 15 Juli – 15 Agustus 2019 di PT. Perkebunan Sidoredjo Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Lokasi penelitian ini dipilih karena PT. Perkebunan Sidoredjo merupakan satu-satunya perkebunan karet yang berada di Kabupaten Semarang yang menghasilkan getah karet serta mengolahnya menjadi lateks dan memiliki potensi dalam pangsa pasar karet.

3.3. Metode Penelitian dan Pengambilan Sampel

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat diketahui distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel yaitu dengan cara mengambil sampel dari beberapa populasi pada pekerja kebun yang bertugas dalam menyadap karet di PT. Perkebunan Sidoredjo Kabupaten Semarang kemudian melakukan wawancara dan observasi langsung.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability Sampling* menggunakan sampel jenuh atau sensus. Menurut Subana dan Sudrajat (2001), sensus adalah pengambilan data dari populasi dengan cara mengambil seluruh anggota populasi untuk diambil datanya maka sampel yang diambil sebanyak 51 orang pekerja sadap kebun karet yang berstatus sebagai pekerja tetap di PT. Perkebunan Sidoredjo.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data dengan melakukan wawancara, observasi dan data studi pustaka. Wawancara dilakukan dengan menggunakan kuisisioner yang mencakup faktor sosial yaitu usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja yang merupakan data primer karena diperoleh langsung dari hasil wawancara. Serta menganalisis kinerja penyadap karet berdasarkan kemampuan penyadap yang disusun dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang merupakan data sekunder yakni kemampuan penyadap menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan, ketepatan waktu penyadap untuk hadir dilapangan, keberhasilan penyadap dalam mencapai target perusahaan, kemampuan penyadap membagi waktu istirahat dalam bekerja dan kehadiran penyadap setiap harinya di PT. Perkebunan Sidoredjo dengan kenyataan yang ada di lapangan.

3.5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dimana penelitian ini mendeskripsikan serta menjelaskan data penelitian yang berupa angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017). Metode analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan faktor sosial (usia, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja) serta mendeskripsikan kinerja pekerja kebun di PT. Perkebunan Sidoredjo. Metode analisis kuantitatif yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linear Berganda. Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner di tabulasi dengan menggunakan *microsoft excel* kemudian diolah dengan bantuan program SPSS (*Statistic Program*

for Social Sciences) yang sebelumnya diuji dengan Uji Asumsi Klasik. Regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hal ini sesuai dengan pendapat Rahmadeni dan Anggreni (2014) yang menyatakan bahwa regresi linear berganda apabila dalam persamaan analisis regresi melibatkan dua atau lebih variabel bebas.

Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data pada setiap variabel berdistribusi normal.

Hipotesis : Diduga data usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja berdistribusi normal.

Hipotesis Statistik :

H₀ : $\mu = 0$, maka data berdistribusi normal

H₁ : $\mu \neq 0$, maka data berdistribusi tidak normal

Kaidah Penerimaan : H₀ diterima dan H₁ ditolak jika Sig 2 tailed > 0,05, maka data usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja berdistribusi normal

H₀ ditolak dan H₁ diterima jika Sig 2 tailed \leq 0,05, maka data usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja tidak berdistribusi normal (Husin, 2013).

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa model yang diestimasi memenuhi asumsi klasik (Nduru *et al.*, 2014). Syarat yang harus dipenuhi berupa

Uji normalitas eror, dilakukan dengan melihat data histogram dan dengan melihat penyebaran dan titik dari grafik.

Hipotesis : Diduga data usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja dan kinerja berdistribusi normal

Hipotesis Statistik :

$H_0 : \mu = 0$, maka data usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja dan kinerja berdistribusi normal

$H_1 : \mu \neq 0$, data usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja dan kinerja tidak berdistribusi normal.

Kaidah Penerimaan : Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *floating* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi atau residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Uji Heteroskedastisitas, dilakukan untuk melihat jika dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dengan melihat ada tidaknya heteroskedastisitas.

Hipotesis : Diduga data usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Kaidah Penerimaan : Apabila grafik plot terlihat membentuk pola teratur maka terjadi heteroskedastisitas.

Apabila grafik plot terdapat titik tersebar acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi, dilakukan untuk memastikan tidak ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi.

Hipotesis : Diduga data pengaruh usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja tidak terjadi autokorelasi.

Hipotesis Statistik :

H₀ : $r = 0$, maka tidak terjadi autokorelasi

H₁ : $r \neq 0$, maka terjadi autokorelasi

Kaidah Penerimaan : Jika nilai $DW < dL$ maka terjadi autokorelasi positif

Jika nilai $dL < DW < dU$ maka tidak dapat disimpulkan

Jika nilai $dU < DW < k-dU$ maka tidak terjadi autokorelasi

Jika nilai $Dw > k-dU$ maka terjadi autokorelasi negatif

Jika tidak dapat disimpulkan maka untuk mengetahui terjadi autokorelasi dengan melakukan pengujian run test. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan uji *Run Test*. *Run test* merupakan bagian dari statistik non-parametrik dapat pula digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random.

Run test dilakukan dengan membuat hipotesis dasar, yaitu:

H₀ : residual (res₁) random (acak)

H₁ : residual (res₁) tidak random

Dengan hipotesis dasar di atas, maka dasar pengambilan keputusan uji statistik dengan *Run test* adalah

1. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti data residual terjadi secara tidak random (sistematis).
2. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini berarti data residual terjadi secara random (acak) (Ghozali, 2016)

Uji Multikolinearitas, dilakukan untuk memastikan pada model regresi tidak ditemukan korelasi antar variabel independen dan tidak terjadi *problem* multikolinearitas. Uji Multikolinearitas adalah VIF dan *Tolerance*.

Hipotesis: Diduga data usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi multikolinearitas.

Kaidah Penerimaan: Jika nilai *Tolerance* > 0,10, maka data usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi multikolinearitas.

Jika nilai *Tolerance* ≤ 0,10, maka data usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terjadi multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan menggunakan uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 23. Analisis ini digunakan dengan tujuan mengetahui pengaruh faktor usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja kebun di PT. Perkebunan Sidoredjo.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots \dots \dots \text{(Nduru et al., 2014)}$$

Keterangan :

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Variabel

X_1 = Usia

X_2 = Pengalaman Kerja

X_3 = Jumlah tanggungan keluarga

X_4 = Pendidikan

X_5 = Motivasi

Y = Kinerja

e = Standar eror

Uji F

Uji ini dilakukan untuk membuktikan bahwa usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja secara serempak mempengaruhi kinerja pekerja kebun di PT. Perkebunan Sidoredjo.

Hipotesis : Diduga data usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Sidoredjo.

H_0 : $b_1b_2 = 0$, usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja karyawan secara serempak tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Sidoredjo.

H_1 : $b_1b_2 \neq 0$, usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Sidoredjo.

Kaidah Penerimaan : H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai Sig > 0,05, maka faktor usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja secara serempak tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Sidoredjo.

H0 ditolak H1 diterima jika nilai $\text{Sig} \leq 0,05$, maka faktor usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Sidoredjo.

Uji t

Uji ini dilakukan untuk membuktikan bahwa usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Sidoredjo.

Hipotesis : Diduga variabel usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Sidoredjo.

Hipotesis Statistik :

H0 : $b_1 = 0$ H1: $b_1 \neq 0$

H0 : $b_2 = 0$ H1: $b_2 \neq 0$

H0 : Faktor usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Sidoredjo.

H1 : usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Sidoredjo.

Kaidah Penerimaan : H0 diterima dan H1 ditolak jika nilai $\text{Sig} > 0,05$, maka faktor usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Sidoredjo.

H0 ditolak H1 diterima jika nilai $Sig \leq 0,05$, maka faktor usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Sidoredjo.

Koefisien Determinansi

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kontribusi pengaruh variabel usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja kebun karet di PT. Perusahaan Sidoredjo. Kaidah Penerimaan: Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan besar pengaruh variabel usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja terhadap pengembangan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Sidoredjo (Husin, 2013).

1.6. Batasan Pengertian dan Konsep Pengukuran

1. Faktor sosial yang diteliti dalam penelitian ini adalah usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan dan motivasi kerja penyadap karet di PT. Perkebunan Sidoredjo.
2. Usia bagi tenaga kerja yang produktif berada diantara 20 hingga 40 tahun, usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja karena usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan. Sedangkan pada usia diatas 40 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik bagi individu. Pengukuran dilakukan dengan kuesioner pertanyaan tertutup dan pemberian skor dengan menggunakan kategorisasi data dimana kategori produktif (X1

$> \text{Mean} + \text{Sd} = X1 > 3$), sedang ($\text{Mean} - \text{Sd} \leq X1 \leq \text{Mean} + \text{Sd} = 1,45 \leq X1 \leq 3$), dan rendah ($X1 < \text{Mean} - \text{Sd} = X1 < 1,45$)

3. Seorang pekerja yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu pekerja tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi/perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para pekerja yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing. Pengukuran dilakukan dengan kuesioner pertanyaan tertutup dan pemberian skor dengan menggunakan kategorisasi data dimana kategori tinggi ($X2 > \text{Mean} + \text{Sd} = X2 > 2,41$), sedang ($\text{Mean} - \text{Sd} \leq X2 \leq \text{Mean} + \text{Sd} = 0,89 \leq X2 \leq 2,41$), dan rendah ($X2 < \text{Mean} - \text{Sd} = X2 < 0,89$)
4. Jumlah tanggungan keluarga merupakan angka yang menyatakan perbandingan antara banyaknya orang yang tidak produktif umur di bawah 15 tahun dan 65 tahun ke atas dengan banyaknya orang yang termasuk usia produktif. Jumlah tanggungan bisa menjadi alasan seseorang untuk bisa bekerja, misal saja seorang pekerja yang memiliki tanggungan akan lebih semangat karena dia sadar bahwa bukan hanya dia yang akan menikmati hasilnya tapi ada orang lain yang menunggu jerih payahnya dan menjadi tanggung jawabnya. Pengukuran dilakukan dengan kuesioner pertanyaan tertutup dan pemberian skor dengan menggunakan kategorisasi data dimana kategori banyak ($X3 > \text{Mean} + \text{Sd} = X3 > 2,52$), sedang ($\text{Mean} - \text{Sd} \leq X3 \leq \text{Mean} + \text{Sd} = 1,64 \leq X3 \leq 2,52$), dan sedikit ($X3 < \text{Mean} - \text{Sd} = X3 < 1,64$)

5. Pendidikan memberikan bekal kepada seseorang untuk dapat lebih memahami peran dan fungsinya di tempat kerja, dalam konteks yang lebih sempit, pendidikan memberikan bekal kepada tenaga kerja untuk mampu mengantisipasi masalah yang timbul dalam pekerjaannya, semakin tinggi dasar pendidikan seseorang akan semakin mudah baginya untuk mengenali masalah dalam pekerjaannya. Pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Pengukuran dilakukan dengan kuesioner pertanyaan tertutup dan pemberian skor dengan menggunakan kategorisasi data dimana kategori tinggi ($X_4 > \text{Mean} + \text{Sd} = X_4 > 1,75$), sedang ($\text{Mean} - \text{Sd} \leq X_4 \leq \text{Mean} + \text{Sd} = 0,73 \leq X_4 \leq 1,75$), dan rendah ($X_4 < \text{Mean} - \text{Sd} = X_4 < 0,73$)
6. Motivasi adalah dorongan dasar dari seseorang yang menggerakkan dalam bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan didalam dirinya sendiri. Penelitian ini menggunakan teori Maslow yang menyatakan kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan Fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pengukuran motivasi menggunakan indikator motivasi berdasarkan teori maslow menjadi lima pertanyaan dengan pemberian skor serta mengategorisasi pada tingkat tinggi ($X_5 > \text{Mean} + \text{Sd} = X_5 > 9,98$), sedang ($\text{Mean} - \text{Sd} \leq X_5 \leq \text{Mean} + \text{Sd} = 6,83 \leq X_5 \leq 9,98$), dan rendah ($X_5 < \text{Mean} - \text{Sd} = X_5 < 6,83$). Skor pada

kebutuhan pokok didasarkan pada kecenderungan motivasi kerja para penyadap dalam pemenuhan kebutuhan pokoknya.

7. Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada suatu tujuan perusahaan. Kinerja diukur berdasarkan aspek yang ada pada Kesepakatan Kerja Bersama dengan indikator pada kuisisioner yaitu kemampuan pekerja karet dalam menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan, ketepatan waktu pekerja untuk hadir dilapangan, keberhasilan pekerja dalam mencapai target perusahaan, kemampuan pekerja membagi waktu istirahat dalam bekerja dan kehadiran pekerja setiap harinya di lapangan. Pengukuran dilakukan dengan kuesioner pertanyaan tertutup dan pemberian skor 1-3 dengan menggunakan kategorisasi data dimana kategori tinggi ($Y > \text{Mean} + \text{Sd} = Y > 14,94$), sedang ($\text{Mean} - \text{Sd} \leq Y \leq \text{Mean} + \text{Sd} = 10,51 \leq Y \leq 14,94$), dan rendah ($Y < \text{Mean} - \text{Sd} = Y < 10,51$).