

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:5) mengemukakan bahwa penelitian eksplanatori adalah suatu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Sedangkan menurut Sukandarrumidi (2004:105) menjelaskan bahwa jenis penelitian Eksplanatori adalah jenis penelitian yang berusaha menguji hipotesis yang menyatakan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian jenis ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang ada dalam penelitian yaitu mengenai penyebab komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan KFC.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kentucky Friend Chicken yang terletak di Jl. Kawi Atas 39^A Malang, dengan pertimbangan peneliti ingin mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut pendapat Sugiyono (2007:72) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Sukandarrumidi (2004:47) populasi adalah keseluruhan obyek penelitian baik terdiri dari benda yang nyata, abstrak, peristiwa ataupun gejala yang merupakan sumber data dan

memiliki karakter tertentu dan sama. Dalam hal ini populasinya adalah seluruh karyawan KFC yang berjumlah 51 orang.

Pengertian mengenai sampel menurut Sukadarrumidi (2004:50) sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari obyek yang merupakan sumber data.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto (1998:107), untuk sekedar batasan maka apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya. selanjutnya jika jumlah obyeknya besar (lebih dari 100) dapat diambil 20-25% atau lebih. Sesuai dengan kekuatan penelitian dilihat dari waktu, tenaga serta biaya yang tersedia, populasi dalam penelitian yang akan dilakukan berjumlah 51.

Setelah diketahui jumlah populasinya maka penentuan responden pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika populasi terbatas (relatif kecil jumlahnya) istilah lain sampel ini adalah sensus yakni semua populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiono, 2005:78), sesuai dengan teknik pengambilan sampel yang telah dijelaskan diatas maka jumlah sampel yang akan diteliti yaitu 51 sampel.

3.5 Data dan Jenis Data

a. Data

Kuncoro (2007:23) menjelaskan Data kuantitatif dalam penelitian adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), untuk penelitian

ini menggunakan *Data interval*, yaitu data yang diukur dengan jarak di antara dua titik pada skala yang sudah diketahui.

a. Sumber Data

Sedangkan untuk sumber data dalam penelitian ini adalah (Marzuki, 1997:55).

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti, baik melalui pengamatan maupun questioner.

2. Data sekunder.

Merupakan data-data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian, misalnya literature ataupun sumber yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Data sekunder merupakan instrumen yang mendukung dalam penyusunan penelitian guna memperkuat dan menjelaskan data primer.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk kesempurnaan data dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode:

1. Dokumentasi

Adalah bahan-bahan tertulis yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dokumen ini dapat berupa struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, sejarah singkat perusahaan, serta maksud dan tujuan didirikannya perusahaan.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2004:135). Kuisisioner ini akan diberikan kepada karyawan Kentucky Friend Chicken Malang untuk dapat memberikan data kepada peneliti serta data tersebut akan diuji dengan uji validitas dan reabilitas agar hasil yang diperoleh dapat dikatakan valid dan reliabel.

3. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara). (Nazir, 2005:193). Wawancara ini dilakukan sebagai data tambahan dari kuesioner yang didapat dari wawancara dengan Brand Manajer dan beberapa perwakilan dari karyawan.

3.7 Definisi Operasional Variabel

- a) Komunikasi adalah proses komunikasi baik komunikasi informasi maupun komunikasi penugasan antara atasan dan bawahan yang mampu memberikan hasil suatu kinerja tertentu. Komunikasi dapat diukur berdasarkan aspek (Robbins:1996):
 - 1) Komunikasi ke atas
 - 2) Komunikasi ke bawah
 - 3) Komunikasi ke samping

Namun disini peneliti hanya menggunakan indikator komunikasi keatas dan komunikasi kesamping, karena obyek yang diteliti tidak semuanya berhubungan langsung dengan konsumen.

b) Motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri ataupun dari luar diri seseorang yang berpengaruh terhadap perilaku pekerjaan sesuai kebutuhannya. menurut pendapat Maslow motivasi karyawan dapat diukur dengan (Moekijat:1999):

- 1) Kebutuhan akan aktualisasi diri.
- 2) Kebutuhan penghargaan.
- 3) Kebutuhan sosial.
- 4) Kebutuhan akan keamanan.
- 5) Kebutuhan fisiologis.

c) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pekerja sesuai dengan beban tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap dirinya dengan memenuhi kriteria tertentu. Variabel kinerja dapat diukur dengan aspek (Dharma:2004):

- 1) Kualitas kerja,
- 2) Kuantitas kerja, dan
- 3) Ketepatan waktu.

Tabel. 3.1
Definisi Operasional Variabel
Konsep, Variabel, Indikator, Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Komunikasi	Komunikasi (X ₁)	1. Komunikasi ke atas	1. a. Karyawan mengkomunikasikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan,

		<p>2. Komunikasi ke bawah</p> <p>3. Komunikasi ke samping.</p>	<p>b. bawahan dapat memberikan ide-ide yang dapat disumbangkan demi kemajuan organisasi,</p> <p>c. karyawan dapat menyampaikan keluhan-keluhan dalam organisasi.</p> <p>2. a. Pimpinan menyampaikan tugas-tugas yang akan diberikan kepada karyawan. b. Pimpinan menyampaikan peraturan-peraturan yang ada diperusahaan kepada karyawan.</p> <p>3. Karyawan dapat menkomunikasikan tentang tugas yang dibebankan kepada rekan kerja</p>
Motivasi	Motivasi (X ₂)	<p>1. Kebutuhan akan aktualisasi diri.</p> <p>2. Kebutuhan penghargaan.</p> <p>3. Kebutuhan social.</p> <p>4. Kebutuhan akan keamanan.</p> <p>5. Kebutuhan fisiologis.</p>	<p>1. Karyawan perlu adanya pengakuan keberadaan dirinya didalam perusahaan.</p> <p>2. Karyawan yang memiliki prestasi memerlukan penghargaan dari pimpinan.</p> <p>3. Karyawan perlu pengakuan dalam lingkup sosialnya.</p> <p>4. Karyawan perlu adanya keamanan dalam bekerja baik didalam ruangan maupun diluar ruangan.</p> <p>5. Karyawan membutuhkan makan, minum dan sandang.</p>
Kinerja	Kinerja Karyawan	<p>1. Kualitas kerja.</p> <p>2. Kuantitas kerja.</p> <p>3. Ketepatan Waktu</p>	<p>1. Ketelitian dan keterampilan serta kesesuaian dari hasil yang dikerjakan oleh karyawan.</p> <p>2. Jumlah kerja yang dihasilkan karyawan dalam kurun waktu tertentu.</p> <p>3. Karyawan hadir dan patuh terhadap jam kerja.</p>

Sumber: Moekijat:1999 dan Dharma:2004

3.8 Model Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas Data

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau tingkat kesahihan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dari pengertian diatas valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). (Sugiyono:1997)

3.8.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah "indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan". (Singarimbun, 1989:140). Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menguji skor antar item dengan menggunakan rumus alpha. Sedangkan menurut Sugiyono (2006:109) hasil penelitian yang reliabel, adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan maka kami menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari bentuk secara simultan (bersama-sama) dan parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

3.8.4 Uji-t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, dengan menggunakan pengujian untuk menguji apakah masing-masing

koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2004:194).

Dengan Rumus:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan:

r = Koefisien regresi

n = Jumlah responden

Adapun langkah-langkah analisis uji parsial adalah sebagai berikut:

Apabila t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Hi ditolak ini berarti tidak ada pengaruh seara parsial oleh variabel x dan Y. Dan apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Hi diterima ini berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

3.8.5 Uji-F

Untuk menguji koefisien korelasi secara bersama-sama (simultan) digunakan pendekatan dengan formula (Sugiyono, 2004:190) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

F = rasio

R^2 = koefisien regresi yang dikuadratkan

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan alternatif dengan nilai probabilitas kurang dari 0,05 atau $P < 0,05$. Adapun langkah-langkah analisis uji simultan adalah sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y. Dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X dan Y.

