

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data dari obyek penelitian. Dimana obyek penelitian ini yaitu karyawan honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

#### **3.2 Obyek Penelitian**

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang, adapun pertimbangan-pertimbangan yang mendasari peneliti memilih lokasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang adalah :

- a) Dukungan dari Dinas/Instansi terkait kepada peneliti untuk melakukan penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.
- b) Kemudahan untuk mendapatkan data-data tentang Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang guna menunjang validitas dari penelitian.
- c) Ketersediaan data dari Dinas/Instansi terkait.
- d) Kemampuan teoritis yang dimiliki peneliti dalam membahas permasalahan dalam penelitian ini.

Adapun sebagai obyek penelitian adalah variabel independen adalah Kompensasi (X) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan

honorier pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

### **3.3 Sumber dan Jenis Data**

#### **3.1.1 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data internal dan data eksternal, sebagai berikut :

##### **a) Data Internal**

Data internal merupakan data yang berasal dari dalam organisasi tersebut. (Mudrajad Kuncoro, 2007:25). Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. data jumlah karyawan honorier serta data rekapitulasi pemberian kompensasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

##### **b) Data Eksternal**

Data eksternal merupakan data yang berasal dari luar organisasi tersebut. (Mudrajad Kuncoro, 2007:25). Data eksternal yang digunakan dalam penelitian ini adalah data tentang pemberian kompensasi pada Dinas/Instansi pemerintahan yang lain di Kabupaten Lumajang dan digunakan sebagai pembandingan dalam penelitian.

#### **3.3.2 Jenis data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, sebagai berikut :

a) Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya (Sugiyono, 2004:128). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan honorer Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil kabupaten Lumajang dan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil kabupaten Lumajang dan Pegawai (PNS) Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil kabupaten Lumajang.

b) Data Sekunder

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder menurut Sugiyono (2004:129) merupakan data atau sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini data profil Dinas/Instansi, jumlah karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil kabupaten Lumajang.

### **3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Data**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi yaitu seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. (Anwar Sanusi, 2011:87)

Populasi yang menjadi obyek penelitian ini adalah Karyawan Honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Lumajang.

#### 3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, yang akan digunakan untuk menduga karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2009:118).

Mengingat populasi yang jumlahnya terbatas, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan metode sensus yaitu semua populasi digunakan sebagai sampel. (Riduwan, 2007:248)

Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang yang sudah terdaftar pada Dinas/Instansi Tersebut .Adapun yang dimaksudkan karyawan honorer adalah Tenaga kerja Non PNS.Tahun 2015 ini terdapat sebanyak 13 orang. Jadi jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 13 orang.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Survey

Survei adalah pemeriksaan atau penelitian secara komprehensif. Survei yang dilakukan dalam melakukan penelitian biasanya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau wawancara, dengan tujuan untuk

mengetahui, menerangkan atau menjelaskan: siapa mereka, apa yang mereka pikir, rasakan, atau kecenderungan suatu tindakan.

Penelitian survei merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden.

### 3.5.2 Observasi

Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung atas objek yang diteliti untuk memperoleh gambaran mengenai masalah yang dihadapi perusahaan. Data yang diperoleh adalah mengenai gambaran bagaimana para analis melakukan proses analisis terhadap calon debiturnya.

### 3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan data dan dokumen-dokumen perusahaan yang diperlukan. Penulis memperoleh informasi dan data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Lumajang.

Dengan adanya penjelasan di atas maka penulis dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara dokumentasi. Data dokumentasi biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan.

### 3.5.4 Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dikirimkan kepada responden, baik secara langsung maupun dengan bantuan pemilik usaha (Sugiyono, 2008:90). Untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada karyawan honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Lumajang yang

menjadi responden dalam penelitian ini. Dengan menyebarkan kuesioner ini diharapkan akan mendapat data tentang pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan honoerer.

Pengukuran data untuk variabel kompensasi dalam meningkatkan kinerja, dilakukan dengan memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan dari kuesioner. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan skala *likert*. Adapun bentuk skala *likert* menurut Sugiyono (2008:93) sebagai berikut:

1. Sangat setuju/selalu/sangat positif (SS/SL) diberi skor  
5
2. Setuju/sering/positif (ST/SR) diberi skor  
4
3. Ragu- ragu/kadang-kadang/netral (RG/KS) diberi skor  
3
4. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif (TS/TP) diberi skor  
2
5. Sangat tidak setuju/tidak pernah (STS/S) diberi skor  
1

### **3.6 Variabel Penelitian**

#### **3.6.1 Identifikasi Variabel**

Dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah

kinerja karyawan honorer (Y), sedangkan untuk variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X).

### 3.6.2. Variabel Independen

Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain, sering disebut dengan variabel yang mendahului (Indriantoro dan Supomo,2013:27). Variabel yang dilambangkan dengan (X) ini memiliki pengaruh positif maupun negatif terhadap variabel dependennya. Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah :

- Kompensasi( $X_1$ )
- Kinerja ( $X_2$ )

### 3.6.3. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen dan sering disebut sebagai variabel konsekuensi. (Indriantoro dan Supomo,2013:37). Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti. Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, *kriteria*, *konsekuensi*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya

variabel bebas. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah kinerja (Y).

### 3.6.2 Definisi Konseptual Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi(X) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Teori yang mendasari konsep kompensasi dan kinerja karyawan honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang dalam penelitian ini adalah literatur-literatur yang berhubungan dengan ketiga variabel penelitian tersebut.

#### a) Kompensasi (X)

Menurut Danang Sunyoto (2012: 29) salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Disini kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

#### b) Kinerja (Y)

Peneliti menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah kemampuan kinerja karyawan meliputi kualitas kerja dan kuantitas kerja serta waktu dan tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diembannya.

### 3.6.3 Definisi Operasional Variabel

#### a. Kompensasi (X)

Pengertian kompensasi menurut T. Hani Handoko (2008:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa

untuk kerja mereka, kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri.

Indikator tentang kompensasi dikemukakan oleh Danang Sunyoto (2012:30), yaitu sebagai berikut :

- 1.) Sistem kompensasi harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi.
- 2.) Sistem kompensasi harus merupakan daya tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi.
- 3.) Sistem kompensasi yang mengandung prinsip keadilan.
- 4.) Menghargai perilaku positif.
- 5.) Pengendalian pembiayaan.
- 6.) Kepatuhan kepada peraturan perundang-undangan.
- 7.) Terciptanya administrasi pengupahan dan penggajian yang berdaya guna dan berhasil guna.

b. Kinerja (X)

Dharma (2000:142) mengemukakan bahwa standar dalam penilaian kerja mencakup :

- a.) Kuantitas/jumlah yang harus diselesaikan
- b.) Kualitas/mutu yang dihasilkan
- c.) Ketepatan waktu kerja/sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:67) bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui :

- a) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Penyelesaian pekerjaan melebihi target (kuantitas kerja) yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
- b) Bekerja tanpa kesalahan (kuantitas kerja) yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

### 3.7 Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas yang merupakan asumsi dasar yang harus dipenuhi, bahwa data harus valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

**Tabel 2. Variabel, Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran**

No.	Variabel	Instrumen	Skala
1.	Kompensasi	1.1. Sistem kompensasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang mampu membuat saya 1.2. untuk tetap bertahan bekerja. Sistem kompensasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang mengandung prinsip keadilan dan 1.3. sesuai dengan beban pekerjaan saya. Sistem kompensasi pada Dinas Kependudukan	Ordinal

		<p>dan Pencatatan Sipil Kabupaten</p> <p>1.4. Lumajangsangat menghargai prestasi dan perilaku positif dari bawahannya. Sistem kompensasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten</p> <p>1.5. Lumajangtelah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Administrasi pengupahan dan penggajian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang telah dilaksanakan dengan baik, tepat waktu dan tertib.</p>	
2.	Kinerja	<p>2.1. Saya selalu melaksanakan tugas dengan baik dalam bekerja.</p> <p>2.2. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai sesuai target yang ditentukan.</p> <p>2.3. Saya selalu semangat dalam bekerja dan berprinsip hari ini lebih baik dari hari kemarin.</p> <p>2.4. Saya selalu mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.</p> <p>2.5. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Saya selalu membandingkan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.</p>	Ordinal

Sumber : Danang Sunyoto (2012:44-45), Edy Sutrisno (2012:104)

### 3.8 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data yang diperoleh, maka penulis menggunakan teknik analisa kualitatif data yang tidak berupa angka atau hanya berupa keterangan saja. Dengan cara :

- a. Evaluasi terhadap sistem kompensasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.
- b. Evaluasi terhadap dokumen dan catatan yang digunakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.
- c. Evaluasi terhadap pengendalian intern yang meliputi :
  - 1) Pengendalian terhadap struktur organisasi
  - 2) Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan

Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi

