

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif yakni penelitian kausalitas, dimana dalam hal ini bertujuan untuk menguji pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini penelitian kausalitas digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil yang menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin mempelajari sifat – sifatnya (Sudjana,2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdaftar dan aktif bekerja di CV. Aryanta Prima Perkasa.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Penelitian ini menggunakan sampel populasi dengan menggunakan teknik sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah berjumlah 35 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.3 Obyek dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Obyek Data Penelitian

Penelitian dilakukan di CV. Aryanta Prima Perkasa untuk mengumpulkan dan mendapatkan data – data yang diperlukan. Data tersebut berupa data yang berhubungan dengan variabel – variabel penelitian yang telah dirumuskan, untuk kemudian dianalisis dengan menggunakan alat analisis yang sesuai, dan hasilnya digunakan untuk menguji hipotesis yang ada.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Menurut terdapat dua jenis pengumpulan data berdasarkan dengan sumbernya yaitu sebagai berikut:

a) Data Primer

Menurut Sugiyono(2015) Data primer didefinisikan sebagai sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang didapat atau dialami oleh karyawan yang ada di CV. Aryanta Prima Perkasa

b) Data Sekunder

Menurut Sugiyono(2015) Data sekunder didefinisikan sebagai sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku – buku literatur yang memberikan informasi berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

3.4 Variabel, Operasionalisasi, dan Pengukuran

3.4.1. Variabel Penelitian

3.4.1.1. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel Dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.4.1.2. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau bisa disebut variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3)

3.4.2 Definisi operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1) Kompensasi (X_1)

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang dapat dijadikan salah satu sarana oleh perusahaan dalam usaha untuk memotivasi karyawan, membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga setiap karyawan dapat berkontribusi positif dan menghasilkan kinerja yang baik. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora dalam Nawa & Kempa(2017) adalah sebagai berikut :

- a) Gaji dan Upah yang diberikan secara adil sesuai dengan pekerjaan
- b) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
- c) Tunjangan yang sesuai dengan harapan
- d) Fasilitas

2) Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan yang baik dan kondusif dapat digunakan untuk memotivasi dan memacu semangat kerja setiap karyawan untuk lebih produktif yang nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kualitas kinerja karyawan. Beberapa Indikator-indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Darmawan(2019) :

- a) Penerangan
- b) Suhu Udara
- c) Suara Bising
- d) Penggunaan Warna
- e) Ruang gerak yang diperlukan
- f) Kemampuan bekerja
- g) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

4) Motivasi Kerja (X_3)

Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Seberapa besar motivasi kerja yang diberikan dapat mempengaruhi besar kecilnya prestasi kerja yang diraih oleh karyawan itu sendiri. Beberapa indikator untuk mengukur seberapa besar motivasi yang dimiliki oleh karyawan menurut teori maslow yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Hosnawati(2016) terdiri dari :

- a) Kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan keselamatan dan keamanan
- c) Kebutuhan sosial
- d) Kebutuhan akan penghargaan
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

5) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu bentuk pencapaian kerja yang diraih oleh karyawan atas suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan yang harus disertai dengan bukti konkrit dan ukuran yang jelas, dimana dalam proses pencapaiannya harus didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Bangun(2012) terdiri dari :

- a) Jumlah pekerjaan
- b) Kualitas pekerjaan
- c) Ketepatan waktu
- d) Kehadiran
- e) Kemampuan kerja sama

3.4.3 Pengukuran

Dalam penelitian ini pengukuran variabel menggunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2015) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.5.1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan – pertanyaan pada responden (karyawan). Pada tiap item kuesioner disediakan alternatif jawaban sebanyak lima buah dan di jenjang pembobotan skornya, sehingga masing – masing variabel dapat terukur. Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh karyawan kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *Likert*. Dengan skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban yang menggunakan skala *Likert* :

- a) Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor :1
- b) Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor : 2
- c) Untuk jawaban Netral (N) diberi skor : 3
- d) Untuk jawaban Setuju (S) diberi skor : 4
- e) Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor : 5

3.5.2. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca buku - buku, literatur, jurnal - jurnal, serta referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.6 Metode Analisis

Setelah data – data yang berhubungan dengan penelitian yang diperlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya yang akan dilakukan adalah menganalisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya diperoleh melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden (Karyawan). Kemudian hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian diolah dalam analisis statistik yang dilakukan dengan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel – variabel penelitian. Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016) dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5 persen. Jika nilai data menunjukkan r hitung $>$ r tabel maka

pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2016)

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016) Uji reliabilitas menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel - variabel tersebut dikatakan reliabel apabila cronbach alpha nya memiliki nilai lebih besar 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal.

3) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali(2016) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Uji normalitas menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov* dengan syarat jika signifikan $>$ 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal dan *Normal Probability-Plot* dengan syarat titik-titik mengikuti garis diagonal.

b) Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi multikolinearitas, untuk melihatnya dengan nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai *cut off* menunjukkan adanya

multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dan nilai *VIF* > 10(Ghozali, 2016)

c) Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain atau biasa disebut Heteroskedastisitas. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot, dimana jika titik – titik pada plot menyebar, maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas.

4) Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan persamaan regresi linier berganda, dengan rumus:

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = *Constanta*
- b₁ – b₃ = Koefisien Regresi
- X₁ = Variabel Kompensasi
- X₂ = Variabel Lingkungan Kerja
- X₃ = Variabel Motivasi Kerja
- e = *Error distribances*

5) Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjawab pertanyaan dari hipotesis secara simultan dan parsial melalui uji F dan uji t :

a) Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama – sama atau simultan memengaruhi variabel dependen dengan derajat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016). Uji F dilakukan dengan tujuan menguji keseluruhan variabel independen yaitu : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja terhadap satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka semua variabel independen secara serentak (simultan/keseluruhan) memengaruhi variabel dependen.

b) Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan derajat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing – masing independen yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ berarti hipotesis terbukti, maka masing-masing variabel independen berpengaruh dengan variabel dependen.

6) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Kompensasi

(X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai Koefisien determinasi yang besar menunjukkan kontribusi variabel independen juga semakin besar dalam mempengaruhi variabel dependen.