

# **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

### **1.1 Strategi penelitian**

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif. Metode verifikatif merupakan metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima (Sugiyono, 2016).

### **1.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

#### **3.2.1 Populasi**

Menurut Sugiono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Grup yang berjumlah 128 orang karyawan.

#### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat pada populasi (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Nonprobability Sampling* sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016) yang dimaksud Teknik *probability sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel, sehingga disimpulkan sampel diambil dari jumlah populasi yaitu 128 orang.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Rancangan penelitian atau metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

#### **1. Kuesioner**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Mengumpulkan data dengan mengirim pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden, dilakukan dengan menyebarkan form kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan meliputi kinerja, kompensasi, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja yang terjadi di PT. Tektonindo Henida Jaya grup. Penggunaan kuesioner bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan serta mendukung penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan model *Skala Likert*. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2016) *Skala Likert* digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada *Skala Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif. Untuk mengukur variabel diatas digunakan *Skala Likert* sebanyak lima tingkat sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Skala Penilaian</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Setiap poin jawaban memiliki skor yang berbeda-beda, yaitu: untuk jawaban SS memiliki skor 5, jawaban S memiliki skor 4, jawaban N memiliki skor 3, jawaban TS memiliki skor 2, dan jawaban STS memiliki skor 1. Metode ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap karyawan untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

## **2. Studi Pustaka**

Studi pustaka merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mengkaji, serta mempelajari buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi, dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016), terdapat tiga kriteria yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian, yaitu relevansi, kemutakhiran, dan keaslian. Relevansi berarti teori yang dikemukakan sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Kemutakhiran berarti terkait dengan kebaruan teori atau referensi yang digunakan. Keaslian terkait dengan keaslian sumber penelitian.

## **3. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet dan seterusnya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah data KPI (*Key Performance Indicator*) karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya

Grup Utama per tahun 2018 dan 2019. Yang mana data KPI tersebut berguna untuk menilai dan melihat hasil kinerja karyawan.

### **3.4 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel**

#### **3.4.1 Definisi Variabel**

Menurut Sugiyono (2016), variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel dependen (Y) dan variabel independen (X), sebagai berikut:

##### **1. Variabel Dependen (Y)**

Sugiyono (2016), menjelaskan bahwa variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen yang diteliti adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Nursam, 2017).

##### **2. Variabel Independen (X)**

Sugiyono (2016), menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen/terikat. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel independen yang diteliti yaitu sebagai berikut:

###### **a. Motivasi Kerja**

Menurut Kasmir (2016), motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

###### **b. Kompetensi**

Menurut Sedarmayanti (2016), kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

c. Disiplin Kerja

Larasati (2018), menjelaskan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

d. Kompensasi

Menurut Dessler (2017), kompensasi karyawan (*employee compensation*) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Konseptual dan Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala	Kode
Motivasi (X1), (Muazaroh & Subaidi, 2019)	Aktualisasi diri	Kebutuhan untuk melakukan yang terbaik	Ordinal	MK1
	Penghargaan	Kebutuhan untuk diakui	Ordinal	MK2
	Sosial	Kebutuhan akan saling berinteraksi	Ordinal	MK3
	Rasa Aman	Kebutuhan jaminan Keamanan	Ordinal	MK4
		Kebutuhan bebas dari rasa takut dan cemas	Ordinal	MK5
	Fisik	Kebutuhan akan Percaya Diri	Ordinal	MK6
		Kebutuhan Kemandirian	Ordinal	MK7
Kompetensi (X2), (Notoadmojo, 2017)	Pengetahuan	Kesesuaian latar Pendidikan dengan pekerjaan	Ordinal	K1
		Pengalaman kerja yang dimiliki	Ordinal	K2
		Minat terhadap pekerjaan	Ordinal	K3
	Keterampilan	Kecakapan dalam menguasai pekerjaan	Ordinal	K4
		Kepribadian yang mampu mengendalikan diri	Ordinal	K5

		Melatih diri untuk lebih baik	Ordinal	K6
	Kemampuan	Kemampuan Intelektual	Ordinal	K7
		Kemampuan Fisik	Ordinal	K8
Disiplin Kerja (X3), Sutrisno (2016)	Taat terhadap aturan waktu	Hadir tepat waktu	Ordinal	DK1
		Disiplin waktu kerja	Ordinal	DK2
		Disiplin waktu Pulang	Ordinal	DK3
		Disiplin waktu istirahat	Ordinal	DK4
	Taat terhadap peraturan Perusahaan	Disiplin berpakaian dan tingkah laku	Ordinal	DK5
	Taat terhadap aturan perilaku	Disiplin tanggung jawab kerja	Ordinal	DK6
	Taat terhadap peraturan lainnya	Taat aturan dan selalu menjaga nama baik Perusahaan	Ordinal	DK7
Kompensasi (X4), Rivai et al. (2018)	Kompensasi finansial langsung	Gaji	Ordinal	KO1
		Insentif	Ordinal	KO2
		Bonus	Ordinal	KO3
	Kompensasi finansial tidak langsung	Tunjangan asuransi	Ordinal	KO4
		Tunjangan cuti	Ordinal	KO5
	Kompensasi non finansial	Peluang Promosi	Ordinal	KO6
		Aman pada jabatan	Ordinal	KO7
Kinerja Karyawan (Y), Edison et al. (2017)	Target	Jumlah hasil yang dicapai	Ordinal	KK1
	Tanggung Jawab	Tanggung jawab dalam bekerja & Kuantitas kerja	Ordinal	KK2,3
	Efisiensi Kerja & Kepatuhan	Efisiensi Kerja & Mematuhi Aspek Pekerjaan	Ordinal	KK4,5
	Kualitas & Kepuasan	Kualitas kerja terhadap hasil yang dicapai	Ordinal	KK6,7

### **3.5 Metode Penelitian**

Pengolahan data dalam analisis ini menggunakan program software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 23 untuk analisis data. Sedangkan penyajian datanya dengan menggunakan tabel dan statistik.

Untuk memenuhi persyaratan instrumen penelitian maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui tentang kekuatan variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis meliputi analisis regresi berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji t.

### **3.6 Metode Analisis Data**

#### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mendapatkan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan mengenai indikator-indikator dalam variabel yang ada pada penelitian.

#### **3.6.2 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Dewi, 2018). Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2016), untuk menguji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan

skor totalnya, dimana jika nilai korelasi lebih besar dari  $> 0,30$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari  $< 0,05$ .

### 3.6.3 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2016). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS 24 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$  (Dewi, 2018).

### 3.6.4 Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

$$PERFi = \alpha_i + \beta_1.motiv + \beta_2.komk + \beta_3.Disp + \beta_4.komp$$

Keterangan:

PERF = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

Motiv = Motivasi Kerja

Komk = Kompetensi karyawan

Disp = Disiplin Kerja

Komp = Kompensasi

### **b. Koefisien Determinasi**

Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted  $R^2$  negatif, maka nilai adjusted  $R^2$  dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai  $R^2 = 1$ , maka adjusted  $R^2 = R^2 = 1$ , sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka adjusted  $R^2 = (1 - k)/(n-k)$ . Jika  $k > 1$ , maka adjusted  $R^2$  akan bernilai positif (Sarmanu, 2017).

### **c. Uji t (Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen pengujian hipotesis ini akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95% (Sarmanu, 2017).