

BAB III METODA PENELITIAN

3.1 Strategi Penelitian

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan strategi penelitian asosiatif, menurut (Siregar 2017:101) merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji ada tidaknya hubungan keberadaan variabel dari dua kelompok data atau lebih. Dalam penelitian ini penelitian asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Total Mandiri.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan tujuan penelitian, yaitu menguji pengaruh-pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. karya Total Mandiri. Sifat dari penelitian ini dikategorikan penelitian penjelasan, dimana penelitian ini menjelaskan pengaruh melalui pengujian hipotesis.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karya Total Mandiri yang berjumlah 80 orang dari empat divisi yang ada diperusahaan yaitu: divisi personalia, divisi keuangan, divisi pemasaran, divisi admin dan gudang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) berpendapat bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karya Total Mandiri dengan jumlah 80 karyawan dari empat divisi yang ada diperusahaan yaitu: divisi personalia, divisi keuangan, divisi pemasaran, divisi admin dan gudang.

3.3 Data dan Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dipercaya dan akurat. Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah pengumpulan data primer, menurut Anwar (2011:104) mendefinisikan data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer diolah dengan menggunakan daftar pernyataan (kuesioner) yang telah terstruktur dengan tujuan mengumpulkan informasi. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

1. Riset Pustaka

Membaca dan mencermati buku-buku, bahan-bahan kuliah, dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan pokok pembahasan untuk menjadi referensi.

2. Riset Lapangan

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti (Sugiyono, 2017:137). Dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak HRD PT. Karya Total Mandiri tentang bagaimana kinerja karyawan PT Karya Total Mandiri.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung untuk mendapatkan data yang diperlukan yang berkaitan dengan pokok pembahasan.

c. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dengan membagikan kuesioner yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang sudah mencakup variabel yang ingin diteliti.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menjelaskan mengenai tahapan atau cara dalam mengukur penelitian ini, selain itu menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep, dimensi, indikator, dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel, yaitu 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, dimana ketiga variabel bebas adalah motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3), dan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

a.) Variabel Bebas (Independent Variable)

Menurut Sugiyono (2017:39) menyatakan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel terikat. Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3).

1. Motivasi kerja (X_1) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja, sedangkan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer (Aradana *et al*, 2012:193).
2. Disiplin kerja (X_2) adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Zainal *et al*, (2018:599).
3. Kompensasi (X_3) Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar berkerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi (Suntoyo, 2012:153).

b.) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Menurut Sugiyono (2017:39) menyatakan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

1. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (Bangun, 2012:231).

Kemudian variabel dijabarkan ke dalam beberapa indikator, dimana indikator memiliki sub indikator yang menjadi titik tolak dalam menyusun pernyataan dalam sebuah kuesioner. Adapun Indikator variabel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1. Indikator Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kinerja

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No
Motivasi Kerja (X_1) Wibowo (2011)	Kebutuhan untuk berprestasi	Target kerja	1
		Kualitas kerja	2
		Tanggung jawab	3
		Resiko	4
	Kebutuhan untuk memperluas pergaulan	Komunikasi	5
		Persahabatan	6
	Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan	Pemimpin	7
		Keteladanan	8

Sumber : Wibowo : (2011:162)

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No
Disiplin Kerja (X_2) Malayu S.P Hasibuan (2019)	Tujuan dan kemampuan	Semangat kerja yang tinggi	1
		kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya	2
	Teladan pimpinan	Pimpinan memberikan contoh yang baik.	3
	Balas jasa	Yang diterima setiap karyawannya setelah mengerjakan tugas dan kewajibannya	4

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No
Disiplin Kerja (X ₂) Malayu S.P Hasibuan (2019)	Keadilan	Pimpinan bersikap adil kepada seluruh karyawan	5
	Waskat (pengawasan melekat)	Pimpinan mengawasi dan memberi petunjuk	6
	Sanksi hukuman	Ketaatan dalam peraturan yang berlaku	7
		Bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan	8
	Ketegasan	Pimpinan bertindak berani dan tegas	9
	Hubungan kemanusiaan	Hubungan yang baik	10
		Memiliki etika yang baik dalam bekerja	11

Sumber : Hasibuan (2019:194-198)

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No
Kompensasi Mondy dan Noe (2013)	Kompensasi finansial langsung	Gaji	1,2
		Insentif atau bonus	3,4
	Kompensasi finansial tidak langsung	Asuransi	5
		Tunjangan	6

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No
	Kompensasi non-finansial	Peluang promosi	7
		Pengakuan	8
		Rasa aman	9
		Penghargaan atau prestasi	10,11
		Kenyamanan	12

Sumber : Mondy dan Noe (2013:91)

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No
Kinerja Karyawan Wilson Bangun (2012)	Jumlah Pekerjaan	jumlah pekerjaan yang menjadi standar pekerjaan	1
	Kualitas kerja	Kemampuan dalam berkerja	2
		Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	3
	Ketepatan Waktu.	Kesadaran dalam penyelesaian tugas	4
		Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	5
	Kehadiran	Mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan	6
	Kerja sama	Menjalin hubungan dengan rekan kerja	7

Sumber : Wilson Bangun (2012:233-234)

Untuk memperoleh data, yang digunakan sebagai alat pengumpul data yaitu berupa kuesioner atau angket yang terdiri dari empat option alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 4.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel . Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Indikator variabel penelitian yang baik dapat memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas atas kuesioner yang dibagikan. (Sugiyono, 2017:93)

Tabel 3.2 Skala *Likert* untuk Instrumen Penelitian

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017:93)

3.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

A. Uji Validitas

Menurut Ghozali, (2016:52) uji validitas digunakan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila memenuhi kriteia sebagai berikut:

1. Bila r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid
2. Bila r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid

B. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) uji reliabilitas adalah mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Sujarweni (2014:193) reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan. Uji reliabilitas dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai cronbanh's alpha $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel. Pengolahan data untuk diuji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan software komputer program SPSS versi 25.

3.5 Metoda Analisis Data

3.5.1 Pengolahan Data

Data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan di analisis terlebih dulu, sehingga dijadikan dasar pengambilan keputusan. Dalam pengolahan data, peneliti menggunakan komputer dengan bantuan program SPSS (Statistical Program for Social Scinences) versi 25 Dengan tujuan untuk menghasilkan output didalamnya terdapat analisis statistik berupa koefisien determinasi dan uji hipotesis sehingga menghasilkan data yang relevan.

3.5.2 Analisis statistik data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien determinasi secara parsial dan berganda serta pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan.

1. Koefisien Korelasi Parsial

Analisis ini digunakan apabila penelitian terdapat lebih dari satu variabel bebas. Koefisien korelasi parsial digunakan untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel bebas tertentu terhadap perubahan variabel terikat.

2. Koefisien Korelasi Simultan

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, dengan kinerja karyawan secara simultan. Analisis ini

digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh seluruh variabel independen dengan variabel dependen.

3.5.3 Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun simultan.

1. Pengujian hipotesis secara parsial

a) Motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_o : \rho_{1.23} = 0$ (secara parsial motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan)

$H_a : \rho_{1.23} \neq 0$ (secara parsial motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan)

b) Disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_o : \rho_{2.13} = 0$ (secara parsial disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan)

$H_a : \rho_{2.13} \neq 0$ (secara parsial disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan)

c) Kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_o : \rho_{3.12} = 0$ (secara parsial kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan)

$H_a : \rho_{3.12} \neq 0$ (secara parsial kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan)

Untuk menguji signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dapat dilihat dari nilai significance t dibandingkan dengan α ($5\% = 0,05$) dengan kriteria, sebagai berikut:

H_o ditolak, jika significance $t < 0,05$

H_o ditolak, jika significance $t \geq 0,05$

2. Pengujian hipotesis secara simultan

$H_0: \rho^{123} = 0$ (secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan)

$H_0: \rho^{123} = 0$ (secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan)

Untuk menguji pengaruh perubahan variabel terikat secara simultan, dapat dilihat dari nilai significance F dibandingkan dengan α (5% = 0,05) dengan kriteria, sebagai berikut:

H_0 ditolak, jika significance F < 0,05

H_0 diterima, jika significance F \geq 0,05

Jika hasil pengujian hipotesis, baik secara parsial maupun simultan, H_0 ditolak dan H_a diterima maka KD dapat dipakai untuk menjelaskan kontribusi pengaruh perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat.