

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu mengumpulkan data dalam bentuk angket dan perhitungan dan kemudian mengolah data tersebut dengan uji statistik. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji teori, menunjukkan fakta, atau menunjukkan hubungan antar variabel.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT.XYZ Jl Kapten Darmo Sugondo No 33 Kec Gresik, Jawa Timur Gresik, Provinsi Jawa Timur

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 80) Populasi adalah area generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang dimaksud penelitian ini adalah karyawan tetap PT.XYZ berjumlah 54 Karyawan

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 81) Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini

adalah penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (total sampling) atau sensus. Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil (mudah dijangkau). Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 54 karyawan tetap, karena jumlah populasi relatif kecil dan mudah dijangkau maka penulis menggunakan metode total sampling.

3.4 Jenis Data

Pada penelitian ini, jenis data yang dipakai oleh peneliti adalah :

1) Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan atau obyek penelitian sesuai dengan variabel yang diteliti dan kemudian diolah oleh peneliti. Data dalam penelitian ini adalah jawaban responden atas pertanyaan.

3.5 Sumber Data

Sumber data primer didapat dengan membagikan link kuisisioner di lokasi penelitian, melalui media grup whatsapp terhadap karyawan yang merupakan objek dari penelitian PT.XYZ, kemudian seminggu setelahnya peneliti menganalisis data yang telah dibagikan kepada responden menggunakan aplikasi spss.

3.6 Teknik Pengambilan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, menggunakan metode kuisisioner, yang merupakan metode pengumpulan data di mana responden diberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk menjawabnya. Kuisisioner dalam penelitian ini dibuat dalam bentuk pilihan ganda dan didistribusikan kepada responden pekerja PT.XYZ.

3.7 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

3.7.1 Definisi Operasional

1 Variabel Pengembangan (X1)

Menurut Sumardjo dan Priansa (2018: 98) dalam jurnal Lukman Perpus, tolak ukur indikator pengembangan SDM adalah sebagai berikut:

1. Perubahan kinerja.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah perbaikan. Perubahan hasil pekerjaan merupakan salah satu petunjuk dari efektivitas program pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan. Ini semua dapat diketahui dari kinerja dan produktivitas kerja pegawai..

2. Perubahan kepribadian dan tingkah laku.

Cara yang dijadikan tolak ukur dalam metode pengembangan sumber daya manusia adalah mengukur berbagai perubahan dalam tingkah laku pegawai secara berkala, yang akan membantu pemimpin untuk membandingkan kepribadian dan perilaku pegawai.

3. Ujian

Kadang-kadang ujian diadakan setelah beberapa tahap atau pada akhir program. Dengan cara ini, maka pengukuran dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan yang telah diperoleh pegawai.

4. Penilaian oleh peserta pengembangan sumber daya manusia.

Pegawai yang mengikuti program pengembangan sumber daya manusia dapat diminta untuk menilai program pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi. Meskipun dalam hal ini, subjektivitas peserta

pengembangan sumber daya manusia menjadi dominan. Dalam pengukuran ini, berbagai sikap dan pendapat pegawai sangatlah penting, karena hal tersebut mencerminkan sampai sejauh mana tingkat perubahan yang diperoleh pegawai setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia.

5. Pemeriksaan oleh para ahli.

Kegiatan peninjauan kembali program pengembangan sumber daya manusia adalah menyangkut pemberi materi pengembangan, peserta pengembangan, jenis pengembangan, dan aspek-aspek lain dari program pengembangan. Kegiatan tersebut dapat melibatkan tenaga ahli di bidangnya. Seorang ahli mempunyai pengalaman yang baik dan mendalam mengenai program pengembangan sumber daya manusia yang tepat guna sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan organisasi. Penilaian yang dilakukan oleh ahli akan sangat bermanfaat bagi organisasi.

2 Variabel Kompensasi (X2)

Bagaimana responden menilai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan didefinisikan sebagai kompensasi. Indikator kompensasi sinambela (2017: 237)

1. Gaji dan upah

Gaji dan upah merupakan kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai

2. Insentif

Elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung kinerja pegawai.

3. Tunjangan, termasuk asuransi tenaga kerja yang diberikan perusahaan

4. Fasilitas, sering dikaitkan dengan kendaraan dan tempat bekerja.

3 Variabel Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja didefinisikan sebagai seberapa baik responden mematuhi peraturan dan peraturan perusahaan. Disiplin kerja didefinisikan sebagai seberapa baik responden mematuhi peraturan dan peraturan perusahaan. Menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016:356) indikator dari disiplin kerja yaitu :

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (2002), yang dikutip oleh Khaerunisa kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Indikator kinerja adalah:

1. Kesetiaan

Yaitu tekad dan kesanggupan pegawai/karyawan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Maka seorang pegawai/karyawan dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan organisasi

2. Prestasi Kerja

Yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai/karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3. Kreativitas

Kemampuan pegawai/karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

4. Kerja Sama

Diukur dari kesediaan pegawai/karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai/karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

5. Kecakapan

Kecakapan pegawai/karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

3.7.2 Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan metode angket (kuisisioner) dan skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2013: 92) Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mengumpulkan informasi tentang pribadi mereka atau fenomena sosial.

Dalam kasus ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yang berarti responden hanya perlu memilih dan menjawabnya secara langsung. Selain itu, pertanyaan diajukan dan diberi pilihan jawaban. Karena data angket adalah data kuantitatif, kita harus mengubahnya menjadi data kuantitatif dengan menggunakan simbol angka.

Dengan menggunakan rentang skala 1 sampai 5, dimana semakin tinggi nilai skor yang diberikan maka akan semakin baik nilai indikator tersebut. Adapun perincian penilaian tersebut adalah :

Tabel 3.1 Skala Instrumen

Jawaban	Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Makin sesuai antara jawaban yang diberikan responden dengan jawaban yang diharapkan, maka semakin tinggi skor atau bobot yang diperoleh. Jawaban setiap item instrumen tersebut menggunakan skala Likert dalam bentuk pilihan ganda

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Validitas data dapat dikatakan valid dengan membandingkan indeks korelasi *Pearson Correlation*. Hasil penelitian dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel atau nilai signifikansi hasil korelasi $<$ α (0,05).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Hair et al (2014), reliabilitas komposit harus lebih dari 0,70, meskipun nilai 0,60 masih dapat diterima. Konstruksi dianggap memiliki reliabilitas tinggi jika nilainya lebih dari 0,70. Reabilitas terkait dengan pengukuran yang tepat dan ketelitian. Pengujian realibilitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dari instrumen penelitian menunjukkan konsistensi internal yang cukup. Pada penelitian ini, nilai Cronbach's Alpha digunakan untuk melakukan pengujian realibilitas..

- 1) Jika nilai Cronbach's alpha \geq (lebih besar dari atau sama dengan) nilai alpha tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach's alpha \leq (kurang dari atau sama dengan), maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

3.9 Uji Asumsi klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah suatu data memiliki distribusi normal. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan analisis non parametrik Kolmogorov Smirnov jika dibandingkan dengan analisis grafik, jenis analisis ini meminimalkan kesalahan. Uji Kolmogorov Smirnov digunakan untuk mengevaluasi normalitas.

- 1 Uji normalitas dinyatakan tidak normal apabila nilai signifikansi $< 0,05$
- 2 Uji normalitas dinyatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan fenomena antar variabel independen dengan variabel dependen yang timbul sebab adanya korelasi yang sempurna. Model regresi dikatakan baik, apabila model tersebut tidak terjadi korelasi antar variabel

independen (Ghozali, 2018:107). Uji multikolinearitas bermaksud sebagai syarat dalam menggunakan analisis regresi berganda. Dengan menggunakan nilai tolerance dan VIF, multikolinearitas dapat dideteksi. Nilai *cutoff* yang biasanya digunakan dalam menunjukkan adanya multikolinearitas yaitu nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Jika nilai VIF ≥ 10 , maka diantara variabel independen dalam penelitian terdapat gejala multikolinearitas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, menurut Ghozali (2018:137), dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika ada ketidaksamaan, ini disebut homoskedastisitas, dan model regresi yang baik adalah yang menunjukkan keduanya. Dalam penelitian ini, uji statistik Glejser meregresi setiap variabel bebas dengan nilai absolut residual dipilih. Sebagai kriteria pengambilan keputusan, signifikansi variabel independen lebih besar dari 0,05 (5%), yang menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas..

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

a = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = beta koefisien regresi variabel independen

X_1, X_2, X_3 = variabel independen

3.10.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2), menurut Ghozali (2018: 97), pada dasarnya berfungsi untuk mengukur kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara 0 dan (R^2), yang menunjukkan bahwa analisis variabel bebas sangat terbatas. Karena variasi yang signifikan antara masing-masing pengamatan, koefisien determinasi untuk data silang *Crossection* umumnya cukup rendah. Salah satu kekurangan utama penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen. Akibatnya, apakah variabel independen memiliki pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen, maka (R^2), pasti akan meningkat. Oleh karena itu, sejumlah besar penelitian menyarankan penggunaan *Adjusted* (R^2), untuk menilai model regresi; *Adjusted* (R^2), meningkat atau menurun apabila satu variabel independen ditambahkan ke model.

3.11 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah pengujian yang kemudian akan diputuskan apakah hipotesis pada penelitian diterima atau ditolak. Didalam uji ini analisis yang digunakan adalah uji parsial (t).

3.11.1 Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2018: 98), uji T digunakan untuk memeriksa hipotesis secara parsial untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap

variabel dependen. Tujuan uji ini adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara individual mempengaruhi perubahan variabel dependen. Kriteria keputusan uji T adalah:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh antara variabel bebas (X) yakni Pengembangan (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja (Y).
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh nyata antara variabel bebas (X) yakni Pengembangan (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y).

Keterangan:

H_0 = Pengembangan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
PT.XYZ

H_1 = Pengembangan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
PT.XYZ

H_0 = Kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
PT.XYZ

H_2 = Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
PT.XYZ

H_0 = Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
PT.XYZ

H_3 = Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
PT.XYZ.

