

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan di analisis dengan teknik statistik. Suliyanto (2018) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif di mana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Jenis yang digunakan adalah asosiatif yaitu bentuk penelitian yang menggunakan minimal dua variabel atau lebih yang dihubungkan dan dalam penelitian ini akan melihat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian scanning PT Indogrosir Lampung.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil dari proses pengolahan data selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Sugiyono (2018) Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari lapangan atau diperoleh dari responden yaitu *Scanning* PT Indogrosir Lampung . Data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuisioner dari responden yang terpilih dan memenuhi kriteria responden. Data skunder merupakan data yang di peroleh dari pihak yang sudah ada. Data tersebut didapat dari bahan pustaka, literatur, buku, website , dan ain sebagainya.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Studi Lapangan (*field reasearch*) Penelitian ini dilakukan dengan melakukan observasi, survey wawancara dan penyebaran kuisioner penelitian. Dalam metode ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data khususnya data primer menggunakan metode komunikasi dengan mengajukan daftar pertanyaan

kepada para responden untuk mendapatkan informasi yang diinginkan, cara tersebut adalah menggunakan instrumen yang disebut kuesioner, kuesioner dapat disajikan tertulis atau secara lisan (wawancara). Selain menggunakan metode komunikasi pengumpulan data juga menggunakan metode observasi pada objek penelitian yaitu Karyawan bagian scanning PT. Indogrosir Lampung. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data, yaitu :

1. Wawancara

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa Teknik pengumpulan data saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus dan akan diteliti. Guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini. Selain itu, teknik wawancara dilakukan peneliti dengan pihak Karyawan bagian scanning PT. Indogrosir Lampung . Guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini.

2. Kuesioner

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa Metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden atau Karyawan bagian scanning PT. Indogrosir Lampung . Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu.

Table 3.1

Skala pengukuran

SS	Sangat Setuju	Skor 5
S	Setuju	Skor 4
CS	Cukup Setuju	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

3.4 Populasi Dan Sample

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indogrosir Lampung pada bagian *scanning* yang berjumlah 32 karyawan .

Tabel 3.2

Jumlah karyawan PT Indogrosir Lampung

No	Bagian	Jumlah karyawan
1	Scanning	32
Total		32

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling / sampling jenuh. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun kriteria yang ditentukan oleh penelitian ini adalah sebagai berikut, yaitu Karyawan Bagian *Scanning* PT. Indogrosir Lampung yang berjumlah 32 Karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian Independen

Suliyanto (2018) menyatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain.

Dalam penelitian ini variabel bebas adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi.

3.5.2 Variabel Penelitian Dependen

Suliyanto (2018) menyatakan bahwa variabel tergantung adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel tergantung adalah kinerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Table 3.3
Definisi Oprasional Variabel

Variabel	Definisi konsep	Definisi oprasional	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	(Jaenab, 2021) Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok: Gaji, Upah dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus.	Sebuah bentuk balas jasa dari perusahaan yang diberikan kepada Karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan berupa uang	1. Upah 2. Gajih 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas Sumber : Maryani, (2020)	Likert
Disiplin Kerja (X2)	(Syardiensah, 2022) Disipli kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.	Sebuah perilaku atau sikap karyawan kepada perusahaan, untuk mentaati peraturan perusahaan yang sudah di tentukan	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku 4. Taat terhadap aturan lainnya Sumber : Pranitasari, (2021)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	(Alifian, 2020) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang	Hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan	1. Ketepatan 2. Kesesuaian jam kerja	Likert

	dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.		3. Tingkat kehadiran 4. Kerjasama antar karyawan Sumber : Sinta & Onsardi, (2019)	
--	---	--	---	--

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa uji validitas adalah uji kelayakan instrumen, dalam pengujian validitas instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% $\alpha = 0,05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi r dari 95% atau $\alpha = 0,05$. Kriteria pengambilan keputusan, jika probabilitas $\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$ maka pernyataan kuisisioner dinyatakan valid. Namun, jika probabilitas $\Gamma_{hitung} < \Gamma_{tabel}$ maka H_0 ditolak, maka pernyataan kuisisioner dinyatakan tidak valid.

Adapun rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

3.7.2 Uji Reliabilitas

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa reliabilitas adalah suatu indikator yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang menunjuk pada tingkat keterandalan. Uji reliabilitas kuisisioner menggunakan alpha cronbach dan penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program *SPSS Statistics 22*. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi.

Table 3.4
Interpretsi Nilai r

Nilai korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,4999	Sedang
0,2000 – 0,2999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

3.8 Uji Persyaratan Analisa Data

2.8.1 Uji Linieritas

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa uji linieritas adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linier berganda. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan *program SPSSStatistics 22*, dengan melihat *Test for Linearity*. Prosedur Pengujian :

1) Rumusan Hipotesis

H₀ : Model regresi berbentuk linear

H₁ : Model regresi tidak berbentuk linear

2) Kriteria Pengujian

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 maka H₀ diterima

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka H₀ ditolak

2.8.2 Uji Multikolinieritas

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak menjadi korelasi antara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance value atau variance inflation factor (VIF). Batas dari tolerance value > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Prosedur Pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka aada gejala multikolinieritas

Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas

2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Penjelasan kesimpulan

3.9 Metode Analisa Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistics* 22. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_n x_n$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta (Nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien Regresi (Nilai peningkatan atau penurunan)

X1 = Variabel Independen (Budaya Organisasi)

X2 = Variabel Dependen (Komitmen Organisasi)

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji-t)

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Pengaruh Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Scanning* PT Indogrosir Lampung.

Ho: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *Scanning* PT Indogrosir Lampung.

Ha: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *Scanning* PT Indogrosir Lampung

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian *Scanning* PT Indogrosir Lampung.

Ho: Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *Scanning* PT Indogrosir Lampung

Ha: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *Scanning* PT Indogrosir Lampung

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

3.10.2 Uji Simulatif (Uji-F)

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa Uji F dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya :

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian *Scanning* PT Indogrosir Lampung.

Ho: Kompensasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *Scanning* PT. Indogrosir Lampung

Ha: Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *Scanning* PT. Indogrosir Lampung.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis