

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Menurut Suliyanto, (2018) Pengertian penelitian adalah tindakan untuk mencari kembali. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan pengumpulan Data Primer. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari kuisioner yang diisi oleh responden, meliputi identitas dan tanggapan responden, dan bukan berasal dari pengumpulan data yang pernah dilakukan sebelumnya.

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

##### **3.2.1 Kuesioner**

Menurut Suliyanto (2018) metode pengumpulan data adalah pengujian data yang berkaitan dengan sumber dan cara untuk memperoleh data penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data – data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab. Peneliti membuat beberapa kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan KSP Tri Dharma Arta Lampung Tengah.

Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut :

Nilai 1. Bila responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS)

Nilai 2. Bila responden menjawab Tidak Setuju (TS)

Nilai 3. Bila responden menjawab Ragu-Ragu (R)

Nilai 4. Bila responden menjawab Setuju (S)

Nilai 5. Bila responden menjawab Sangat Setuju (SS)

### 3.2.2 Populasi Dan Sampel

#### 3.2.2.1 Populasi

Menurut Suliyanto (2018) Populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya. Pada penelitian ini populasi adalah Karyawan Koperasi Tri Dharma Artha (KSP) Lampung Tengah.

#### 3.2.3 Sampel

Menurut Suliyanto (2018) sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristiknya. Menurut Suliyanto (2018) Sample jenuh (sample sensus) merupakan pendekatan yang menggunakan keseluruhan anggota populasi sebagai sampel sebanyak 32 orang.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Karyawan Koperasi Tri Dharma Artha (KSP)**  
**Lampung Tengah**  
**Tahun 2022**

Divisi	Jumlah
HRD/Personalia	1
Manager	1
Staf Administrasi Akutansi	1
Staf Administrasi Pinjaman	2
Staf Administrasi	1
Customer Service	1
Staf Administrasi Pinjaman	1
Staf Administrasi Simpanan	1
Staf Administrasi Tabungan	4
Kasir	4
Staf Penagihan	14
Security/Satpam	1
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>

*Sumber : Koperasi Tri Dharma Artha (KSP) Lampung Tengah., 2022*

### 3.3 Metode Analisis Data

Jenis penelitian yang dilakukan adalah eksploratif.

#### 3.3.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif untuk menguji hipotesis asosiatif (pengaruh antar Variabel) menggunakan pendekatan Analisis Regresi Linear Berganda yang dalam perhitungannya menggunakan bantuan program aplikasi *SPSS*.

#### 3.3.2 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang menggambarkan secara rinci dan dengan interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui pendekatan teoritis. Dalam hal ini untuk menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan melalui pendekatan teori yang kemudian dideskripsikan atau dijelaskan. Data yang diperoleh dari efektivitas penelitian akan dianalisis dengan menggunakan analisis inferensial. Untuk menentukan kategori dari masing-masing pernyataan digunakan interval sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Persentase Interval**

<b>Persentase</b>	<b>Keterangan</b>
0 – 20%	Sangat Rendah
21 – 40%	Rendah
41 – 60%	Cukup
61 – 80%	Tinggi
81 – 100%	Sangat Tinggi

*Sumber : Suliyanto (2018)*

### 3.4 Variabel penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Suliyanto (2018:127) variable Independent (Variabel bebas) adalah Variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya nilai Variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variable independen atau variable bebas (X) adalah Kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ )

## 2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut Suliyanto (2018) Variabel dependen (variable terikat) adalah variable yang nilainya dipengaruhi oleh variasi variable bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variable dependen atau variable terikat (Y) Kinerja Karyawan.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Difinisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Menurut Afandi (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	Kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja karyawan itu sendiri.	1. Upah atau Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas  Afandi (2018)	Interval
Disiplin Kerja (X2)	Menurut Afandi (2018) Disiplin adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk	Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan.	1. Ketaatan waktu a. Masuk kerja tetap waktu b. Penggunaan waktu secara efektif c. Tidak pernah mangkir/ tidak kerja 2. Tanggung jawab kerja a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan b. Target pekerjaan	Interval

Variabel	Difinisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
	melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaataan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin juga merupakan tindakan untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagi ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan.		c. Membuat laporan kerja harian  Afandi (2018)	
Kinerja karyawan (Y)	Menurut Fahmi (2016) mendefinisikan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat <i>profit oriented</i> dan <i>non profit oriented</i> yang dihasilkan selama satu periode waktu”.	Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen  Fahmi (2016)	Interval

### 3.6 Uji Persaratan Instrumen

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat, atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat Suliyanto (2018:233). Uji validitas yang diuji pada 30 responden. Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20 dalam uji validitas pada penelitian ini. Dengan menggunakan rumus di bawah ini:

Kriteria pengujian :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya Suliyanto (2018:254). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai  $t$  alpha indeks korelasi.

**Tabel 3.4**

#### **Daftar Interpretasi Koefisien**

<b>Koefisien <math>r</math></b>	<b>Reliabilitas</b>
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Suliyanto (2018)

## 3.7 Uji Persyaratan Analisis Data

### 3.7.1 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. jadi bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul "Korelasi antara", "Hubungan antara", atau "Pengaruh antara", uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada

taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian:

1. Ho: model regresi berbentuk linier  
Ha: model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak  
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*)
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

### 3.7.2 Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu yaitu variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ). Gejala multikolenieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala multikolenieritas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala multikolenieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS 20.0

## 3.8 Metode Analisis Data

### Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada antara kompensasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan. Persamaan umum regresi berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan :

$Y$  = Variabel *dependen* (Kinerja Karyawan)

$a$  = Konstanta (nilai  $Y$  apabila  $X = 0$ )

$b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

$X_1$  = Variabel *independen* (Kompensasi)

$X_2$  = Variabel *independen* (Disiplin Kerja)

### 3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Kompensasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis pada penelitian ini akan digunakan Uji F dan Uji t.

#### 3.9.1 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F yakni untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas (independen) secara serempak terhadap variabel (dependen) dilakukan dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan dk pembilang  $k-1$  ( $3-1=2$ ), dan dk penyebut  $n-k$  ( $32-3=29$ ) Gunanya untuk menentukan apakah model penaksiran ( $Y = a + bX_1 + cX_2$ ) yang digunakan tepat atau tidak.

Kriteria pengujian:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau probabilitasnya  $< 0,05$  maka model diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau probabilitasnya  $> 0,05$  maka model ditolak.

#### 3.9.2 Uji Persyaratan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dalam satu sampel, yaitu apakah Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap Kinerja karyawan pada  $\alpha 0,05$  dan derajat bebas = jumlah sampel – jumlah variabel. Pengambilan keputusan dengan membandingkan  $t_{hitung}$   $t_{tabel}$  atau dengan melihat probabilitasnya.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho di tolak

Apabila Signifikan (Sig) . 0,05 maka Ho diterima