

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016, p.8.) kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka. Penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini data yang digunakan diperoleh dari hasil kuesioner yang diangkakan sehingga data dalam penelitian dalam bentuk angka. Penelitian kuantitatif dalam penelitian melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti yang bersifat sebab-akibat (kausal), sehingga penulis menggunakan metode penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

#### **3.2 Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban atas pertanyaan yang dijawab oleh karyawan PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung.
2. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori tentang kompensasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan prestasi kerja ( $Y$ ) yang diperoleh dari jurnal-jurnal dan buku-buku sumber daya manusia. Selain itu data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dokumentasi PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung seperti data pencapaian penjualan dan data tingkat disiplin karyawan.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Metode ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori yang relevan dengan penyusunan penelitian ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti buku sumber daya manusia dan jurnal ilmiah tentang kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja.

#### 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

##### a. Wawancara

Wawancara yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara kepada karyawan bagian HRD PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dalam perusahaan yang berhubungan dengan kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja.

##### b. Kuesioner

Kuesioner disebarakan langsung kepada karyawan PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung yang digunakan penulis untuk mengetahui persepsi karyawan tentang kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja.

Teknik yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert (1,2,3,4,5). Dalam skala likert, Kuesioner yang digunakan adalah Kuesioner pilihan dimana dalam setiap pertanyaan disediakan 5 jawaban, jawaban yang mendukung pertanyaan diberi penilaian yang tinggi sedangkan jawaban yang kurang mendukung pertanyaan diberi penilaian rendah.

- 1) Kategori sangat setuju (SS) = 5
- 2) Kategori setuju (S) = 4
- 3) Kategori kurang setuju (KS) = 3
- 4) Kategori tidak setuju (TS) = 2
- 5) Kategori sangat tidak setuju (STS)= 1

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2016: p.80) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dimana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Djarum. Tbk yang berjumlah 97 karyawan.

#### **3.4.2 Sampel**

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria yang ditentukan. Adapun kriteria penentuan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang jabatannya sebagai *Marketing* karena *marketing* yang bertanggung jawab atas pencapaian target penjualan. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 orang yang merupakan *marketing*.

### **3.5 Variabel Penelitian**

#### **3.5.1 Variabel Bebas**

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ).

#### **3.5.2 Variabel Terikat**

Variabel terikat yang digunakan adalah prestasi kerja (Y).

### **3.6 Definisi Operasional Variabel**

Berikut adalah definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

| <b>Variabel</b>                  | <b>Definisi Konsep</b>   | <b>Definisi Operasional</b>  | <b>Indikator</b>   | <b>Skala Pengukuran</b> |
|----------------------------------|--|--|--|-------------------------|
| Kompensasi (X <sub>1</sub> )     | Menurut Acheampong dalam Timoti Hendro (2018) kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan dalam sistem membayar. Kemudian tambahan gaji dan bonus sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi motivator kuat terhadap peningkatan kinerja individu | Kompensasi yang diberikan PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung                  | 1. Gaji Pokok<br>2. Gaji Variabel<br>3. Benefit  | Likert                  |
| Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) | Menurut Hasibuan dalam Permatasari, Mochmamad dan Yuniadi (2015), disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis.<br>Ketepatan waktu  | Tingkat kedisiplinan karyawan PT. Djarum, TBK caban Bandar Lampung               | 1. Ketepatan waktu<br>2. Pemanfaatan sarana<br>3. Tanggung jawab yang tinggi<br>4. Ketaatan terhadap aturan kantor             | Likert                  |
| Prestasi Kerja (Y)               | Menurut Sutrisno (2010, p. 150), prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan-pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.  | Prestasi kerja yang dapat dicapai karyawan PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung | 1. Hasil Kerja<br>2. Pengetahuan Pekerjaan<br>3. Inisiatif<br>4. Kecekatan mental<br>5. Sikap<br>6. Disiplin waktu dan absensi | Likert                  |

### **3.7 Uji Persyaratan Instrumen**

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Menurut sugiyono (2009: p.177) validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat tes kuesioner tersebut benar-benar mencerminkan variabel yang dapat di ukur, pada dasarnya uji validitas ini berfungsi untuk mengukur atau mengujiapakah setiap butir instrumen benar-benar mengungkapkan indikator yang diteliti. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada Karyawan PT. Djarum, Tbk. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Program And Service Solution*).

Hipotesis:

Ho: data bersifat tidak valid

Ha: data bersifat valid

Kriteria pengujian:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka Ho ditolak Ha diterima

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka Ho diterima Ha ditolak

#### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2012: p.183) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur dan memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang mana, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner tersebut.

Uji reliabilitas pada peneliti ini , menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan batuan progream SPSS (*Statistical Program And Service Solution*).

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi:

**Daftar Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi:**

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

Sumber : Sugiyono (2012, p:250)

### **3.8 Uji Persyaratan Analisis Data**

#### **3.8.1 Uji Linearitas**

Uji Linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas akan dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut:

Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

Dalam penelitian ini uji linearitas dilakukan dengan program SPSS(*Statistical Program and Service Solution*) 20.0.dengan kriteria pengujian:

1. Jika nilai signifikan  $>$  alpha (0,05) maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Jika nilai signifikan  $<$  alpha (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima.

#### **3.8.2 Uji Multikolinieritas**

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor*(VIF). Dalam penelitian ini uji multikolinieritas dilakukan dengan program SPSS(*Statistical Program and Service Solution*) 20.0.Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF  $>$  10 maka terjadi multikolinieritas.
2. Jika VIF  $<$  10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

### 3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Nilai variabel terikat (prestasi kerja)

a = Konstanta (Nilai Y ketika variabel bebas = 0)

b = Koefisien

X<sub>1</sub> = Nilai variabel bebas pertama (kompensasi)

X<sub>2</sub> = Nilai variabel bebas kedua (disiplin kerja)

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji Statistik t

##### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

H<sub>0</sub> : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung

##### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

H<sub>0</sub> : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung

H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung

Dasar pengambilan keputusan dalam uji statistik t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai  $t_{hitung} <$  nilai  $t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3.10.2 Uji Statistik F

#### 3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

$H_0$  : Kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung

$H_0$  : Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung

Dasar pengambilan keputusan dalam uji statistik F adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai  $F_{hitung} <$  nilai  $F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.