

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menurut Sujarweni (2015:39) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif yaitu mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka-angka) dan secara deskripsi (uraian kalimat) agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti.

##### **1. Waktu dan lokasi penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan dari bulan Juni 2020 sampai bulan Desember 2020. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan YA BAKII *MART* yang berlokasi di Kesugihan, Cilacap.

##### **2. Jadwal Penelitian**

Jadwal pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan dalam waktu 7 bulan terhitung dari bulan Juni hingga bulan Desember 2020.

No.	Kegiatan	Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember			
		Minggu ke-																											
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan outline dan rekomendasi pembimbing	■	■	■	■																								
2	Konsultasi awal dan menyusun rencana kegiatan					■	■	■	■																				
3	Proses bimbingan untuk menyelesaikan proposal									■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar proposal skripsi																	■	■	■	■								
5	Revisi proposal skripsi dan persetujuan revisi																					■	■	■	■				
6	Pengumpulan dan pengolahan data																					■	■	■	■				
7	Proses bimbingan untuk menyelesaikan skripsi																					■	■	■	■	■	■	■	■
8	Ujian skripsi, revisi skripsi, dan pengesahan skripsi																												■

### 3. Jenis data

Berikut ini adalah jenis data yang akan digunakan dalam melakukan penelitian ini, sebagai berikut :

#### a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari perusahaan melalui wawancara dan kuisisioner.

#### b. Data sekunder

Data sekunder merupakan yang di peroleh dari beberapa sumber seperti catatan buku, laporan-laporan dari perusahaan dan sumber-sumber pustaka lainnya.

#### 4. Populasi dan Sampel

##### a. Populasi

Populasi menurut Sujarweni (2015:80) menyatakan bahwa seluruh jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi yang akan diambil adalah seluruh karyawan yang ada di YA BAKII *MART* yakni berjumlah 34 orang karyawan.

##### b. Sampel

Sampel menurut Sujarweni (2015:81) menyatakan bahwa bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel yang akan digunakan adalah sampel jenuh, yakni seluruh populasi yang berjumlah 34 orang yang akan di jadikan sampel.

#### **B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel**

##### 1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual menurut liyana dalam Sujarweni (2015:50) mengemukakan bahwa sesuatu definisi yang yang masih berupa konsep dan maknanya masih sangat abstrak walaupun secara intuitif masih bisa dipahami maksudnya.

##### a. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan atas apa yang telah dilakukan oleh karyawan dalam

menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. menurut Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Adapun indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan mengemukakan secara umum indikator kompensasi yaitu ;

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah merupakan pemberian yang dilakukan secara langsung.
- 3) Insentif merupakan pemberian finansial yang berdasarkan kinerja karyawan.
- 4) Tunjangan merupakan pemberian atas jasa dan pengorbanan yang telah dilakukan untuk perusahaan.
- 5) Fasilitas merupakan pemberian sarana pendukung yang dilakukan oleh perusahaan.

b. Disiplin kerja

Menurut Sinambela (2012:357) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan kunci utama bagi karyawan untuk

menjalankan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan dalam mengembangkan perusahaannya.

Dalam hal menerapkan dan menjalankan kedisiplinan perusahaan harus mengetahui apa saja yang perlu di perhatikan dalam melaksanakan kedisiplinan itu sendiri. Berikut ini ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja, sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Perusahaan harus memberikan atau mengarahkan tujuan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya agar dia bisa bekerja dengan giat dan disiplin dalam mengerjakannya. Jangan sampai perusahaan memberikan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga tujuan yang ingin di capainya gagal karena ketidak mampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2) Teladan Pimpinan

Pemimpin merupakan teladan bagi bawahannya karena setiap apa yang dilakukan pemimpin akan di contoh oleh karyawannya baik dalam hal kedisiplinan maupun hal lainnya.

3) Balas Jasa

Balas jasa merupakan hal yang harus di berikan kepada pemimpin atas apresiasi yang telah dilakukan karyawan

dalam kedisiplinan karyawan karena dapat meningkatkan kesemangatan, kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

4) Keadilan

Pemimpin harus bersikap adil kepada seluruh karyawannya dan tidak membeda-bedakan baik itu atasan maupun bawahannya.

5) Waskat (Pengawasan Melekat)

Pemimpin harus tahu langsung atau mengawasi tentang kedisiplinan karyawannya baik itu perilaku, moral, sikap, semangat kerja dan prestasi kerja karyawannya. Supaya karyawan merasa diperhatikan dan diawasi terus menerus dalam menjalankan tugasnya.

6) Sanksi Hukuman

Dalam menjalankan kedisiplinan pemimpin harus memberi sanksi hukuman yang berat kepada karyawan yang melanggar, agar karyawan takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7) Ketegasan

Pimpinan harus bersikap tegas dan berani dalam memberi hukuman kepada karyawan yang masih kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang

kurang disiplin maka akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Dalam hal pekerjaan sebuah hubungan kemanusiaan yang baik di antara sesama pekerja baik atasan maupun bawahan itu akan menciptakan sebuah kedisiplinan yang baik dan indah pada suatu perusahaan.

c. Kinerja karyawan

Menurut Bintoro dan Daryono (2017:106) menyatakan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam waktu melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja karyawan sangatlah penting untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan tujuan perusahaan. Maka pemimpin harus bisa memahami, memanfaatkan dan mengukur kemampuan setiap karyawannya dalam melaksanakan dan menjalankan tugasnya. Berikut adalah beberapa cara untuk mengukur kemampuan karyawan yaitu :

1) Kualitas

Setiap karyawan memiliki kemampuan atau cara yang berbeda-beda dalam menjalankan pekerjaannya. Kualitas merupakan salah satu cara untuk mengukur hasil kemampuan dan ketrampilan dalam menjalankan tugasnya.

2) Kuantitas

selain hasil yang berkualitas, kuantitas dalam menghasilkan jumlah pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan juga harus diperhatikan oleh pemimpin untuk menentukan kinerja karyawannya.

3) Ketepatan waktu.

Pemimpin juga harus menentukan ketepatan dan kecepatan waktu dalam mengerjakan atau menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan.

4) Efektivitas

Tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pemimpin juga merupakan kemampuan dari setiap karyawannya.

5) Kemandirian.

Seorang karyawan harus bisa mandiri dalam menjalankan atau menyelesaikan kerjanya sesuai komitmen kerja.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini untuk menganalisis setiap variabel yaitu kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel dependen dan kinerja karyawan sebagai variabel independen.



**Tabel 2.**

Variabel

Variabel	Devinisi variabel	Indikator	Skala ukur
Kompensasi	Kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan bisa berupa uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan.	1.Gaji 2. Upah 3. Insentif 4.Tunjangan 5.Fasilitas	Likert
Disiplin kerja	Disiplin kerja adalah sesuatu yang harus di taati dan di patuhi oleh setiap karyawan.	1.Tujuan dan kemampuan 2.Teladan pemimpin 3.Balas jasa 4.Keadilan 5.Waskat 6.Sanksi hukuman 7.ketegasan 8.Hubungan kemanusiaan	Likert
Kinerja karyawan	Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugasnya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3.ketepatan waktu 4. efektifitas 5.kemandirian	Likert

## C. Teknik Analisis Data

### 1. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data untuk mengungkapkan atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkungan penelitian. Berikut ini adalah teknik-teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang diperlukan oleh penelitian ini, yakni :

#### a. Wawancara

Wawancara salah satu cara yang akan dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai perusahaan secara valid dan detail.

#### b. Observasi

Observasi merupakan cara untuk mengamati tentang apa yang terjadi di perusahaan.

#### c. Kuesioner atau Angket

Kuesioner merupakan cara untuk mencari informasi tentang perusahaan dengan memberikan pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada karyawan.

### 2. Skala pengukuran variabel

Skala yang digunakan adalah skala likert yaitu untuk mengetahui jumlah skor pertanyaan. Menurut Sujarweni (2015:104) menyatakan bahwa skala likert merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Berikut adalah tabel skala likert yang digunakan dalam penelitian ini :

**Tabel 3.**  
Skala likert

Pilihan jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3. Metode analisis data

analisis data merupakan proses pengumpulan data yang telah di dapatkan dan kemudian diolah untuk mencari sebuah jawaban atas rumusan masalah.

a. Uji coba instrumen

Menurut Sujarweni (2015:97) mengemukakan bahwa uji instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan realibilitas instrumen.

1) Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner menurut Ghozali (2011:52). Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika nilai  $r$  hitung lebih dari  $r$  tabel dan berkorelasi positif dengan degree of freedom ( $df$ ) =  $n - 2$  ( $n$  adalah jumlah sampel).

2) Uji reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk menurut Ghozali (2011:47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,06$  dan konsisten terhadap jawabannya atau stabil dari waktu ke waktu.

b. Uji asumsi Klasik

1) Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residualnya terdistribusi secara normal atau tidak menurut Priyastama (2017:117). Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P *plot of regression* atau dengan uji *one sample kolmogorov-Smirnov*.

2) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen pada model regresi menurut Priyastama (2017:122). Model regresi ini seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas ( korelasinya 1 atau mendekati ). Selain itu dapat dilihat nilai *Tolerance dan Inflation Factor (VIF)* atau dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual dengan nilai determinasi secara serentak.

3) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah dimana keadaan model regresi terjadi ketidaksamaan variabel pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut ini ada beberapa uji heteroskedastisitas yakni uji glejser, melihat pola titik pada *scatterplots* atau uji koefisien korelasi spearman

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah

hubungan. Dalam perhitungan regresi berganda menggunakan perangkat lunak yaitu SPSS versi 16,0.

Rumus regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin Kerja

e = error

c. Uji hipotesis

1) Uji persial ( uji t )

Menurut Ghozali (2011:98) menyatakan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

Suatu variabel dinyatakan berpengaruh jika di ketahui nilai uji t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis diterima dan jika nilai t hitung kurang dari t tabel, maka hipotesis ditolak atau jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima.

2) Uji simultan ( uji F )

Menurut Ghozali (2011:98) menyatakan bahwa uji statistik F yaitu untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau terikat. Cara untuk melakukan uji F yaitu dengan membandingkan nilai F. Dikatakan berpengaruh secara bersama-sama jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan antara variabel X yang mempengaruhi variabel Y. Jika  $R^2$  semakin besar maka presentase perubahan variabel Y yang disebabkan oleh variabel X semakin rendah menurut Sujarweni (2015:164).