

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian lapangan dengan mengelola data-data yang diperoleh dari kuisioner dengan terlebih dahulu mentransformasikedalam bentuk numeric (angka).

Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dibuktikan melalui kuisioner/angket yang diberikan kepada responden atau sampel dari beberapa populasi yang dipilih melalui random. Hasil penelitian dari metode kuantitatif secara umum akan berupa data-data/angket-angket. Pada metode ini analisis data akan dilakukan setelah semua data terkumpul.

B. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di CV. Berkah Makmur Nusantara yang terletak di Jl. Pelita III, Tanjungkalapa, Randuboto, Kecamatan Sidayu, Kabupaten Gresik Jawa Timur 61153.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah regeneralisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2015). Populasi merupakan jumlah keseluruhan responden atau obyek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan CV. Berkah Makmur Nusantara Gresik yang berjumlah 36 orang.

2. Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi” Sugiyono (2012). Pengambilan sampel menggunakan total sampling yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 36 orang pegawai CV. Berkah Makmur Nusantara Gresik dengan semua populasi dijadikan sampel.

D. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu, variabel independen, variabel dependen, variabel mediasi.

1. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab terjadinya perubahan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi kerja.

2. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, sering juga disebut dengan variabel terikat. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3. Variabel mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Variabel mediasi merupakan variabel yang letaknya diantara variabel dependen dan variabel independen, variabel mediasi menyebabkan variabel independen tidak langsung mempengaruhi variabel dependen. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Motivasi.

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana variabel tersebut diukur sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diukur dari segi kuantitas, kualitas dan disiplin waktu yang ditetapkan CV. Berkah Makmur Nusantara. Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya jumlah produksi yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan Banyaknya produksi pupuk yang dihasilkan oleh karyawan.

b. Kualitas

Kualitas adalah peningkatan produksi yang dilakukan oleh karyawan, kualitas pupuk yang diproduksi dengan standar mutu yang sudah ditetapkan.

c. Disiplin Waktu

Disiplin waktu adalah ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan dan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu usaha perusahaan atau instansi guna memberikan dorongan atau alasan pegawai untuk melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung.

Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2009:95) motivasi kerja adalah kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki dalam lima jenjang kebutuhan yang meliputi *physiological needs* (kebutuhan psikologi), *safety needs* (kebutuhan keamanan), *sosial needs* (kebutuhan sosial), *esteem needs* (kebutuhan harga diri) dan *self actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri). Adapun masing-masing indikator motivasi kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

a. *Physiological needs* (kebutuhan psikologi)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang terdiri dari sandang, pangan, papan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan mempertahankan hidup ini mendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja giat.

b. *Safety needs* (kebutuhan keamanan)

Kebutuhan yang berwujud keamanan di tempat kerja maupun diluar jam kerja, diluar jam kerja dan keamanan harta benda. Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan keamanan berkaitan erat dengan K3 (keamanan dan keselamatan kerja) dan jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.

c. *Sosial needs* (kebutuhan sosial)

Sebagai makhluk sosial manusia tidak bias hidup sendiri dan menuntut untuk selalu hidup berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup rasa sayang, saling memilik dan diterima dengan baik oleh perusahaan.

d. *Esteem needs* (kebutuhan harga diri)

Kebutuhan yang menyangkut faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor penghormatan dari luar misalnya status, pengakuan dan perhatian.

e. *Self actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri)

Kebutuhan yang meryupakan dorongan supaya menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri, aktualisasi diri adalah hal yang paling dekat dengan pemimpin dimana seseorang pemimpin yang baik akan dapat menerima masukan atau ide dari bawahan ke atasan

3. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari perusahaan atas kinerjanya yaitu berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur kompensasi adalah sebagai berikut.

a. Gaji

Penerimaan Hak karyawan atas kontribusi sesuai UMK yang sudah ditentukan perusahaan

b. Upah

Upah lembur yang diterima karyawan berdasarkan ketentuan perusahaan

c. Insentif

Insentif merupakan bonus yang diberikan kepada karyawan atas target yang telah dicapai sesuai ketentuan perusahaan

d. Tunjangan

Penerimaan THR kepada karyawan yang telah ditentukan perusahaan, penerimaan Jamsostek untuk para karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

e. Fasilitas

Kelayakan transportasi dan fasilitas penunjang keamanan dan kebersihan lingkungan kerja.

Adapun definisi operasional variabel penelitian dapat disajikan pada

Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Kinerja (Y)	Kuantitas	Saya bisa menyelesaikan target produksi pupuk sesuai standar perusahaan.
		Kualitas	Saya mampu menghasilkan kualitas pupuk sesuai dengan standar mutu yang sudah ditetapkan perusahaan
		Disiplin Waktu	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

			sesuai yang ditentukan oleh perusahaan
2.	Motivasi Kerja (Z)	<i>Physiological needs</i> (kebutuhan psikologi)	Pemenuhan kebutuhan sandang, pangan, papan menjadi dorongan saya untuk bekerja diperusahaan
		<i>Safety needs</i> (kebutuhan keamanan)	Pemenuhan kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja menjadi dorongan saya untuk bekerja diperusahaan
		<i>Sosial needs</i> (kebutuhan sosial)	Pemenuhan kebutuhan sosial yang mencakup rasa saling milik dan diterima dengan baik oleh perusahaan menjadi dorongan saya untuk bekerja diperusahaan
		<i>Esteem needs</i> (kebutuhan harga diri)	Pemenuhan kebutuhan penghargaan menjadi dorongan saya dalam bekerja diperusahaan
		<i>Self actualization needs</i> (kebutuhan aktualisasi diri)	Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dalam hal ini penerimaan ide atau gagasan menjadi dorongan saya untuk bekerja diperusahaan
3.	Kompensasi (X)	Gaji	Saya mendapatkan gaji sesuai UMK yang ditetapkan Kabupaten Gresik.
		Upah	Saya mendapatkan upah lembur sesuai dengan ketentuan perusahaan
		Insentif	Saya menerima insentif sesuai dengan pencapaian target.
		Tunjangan	THR yang saya terima sesuai dengan ketentuan perusahaan
		Fasilitas	Saya merasakan fasilitas penunjang keamanan yang memberikan jaminan keamanan dalam bekerja.

F. Sumber Data

Data berbasis tipe dibagi, yaitu data primer dan data skunder. Data primer ialah bahan diperoleh melalui wawancara atau observasi yang dapat menggambarkan situasi saat itu. Data sekunder adalah hasil yang dapat diperoleh, tercatat dalam buku atau suatu laporan yang digunakan dalam penelitian. Penelitian tersebut terdapat sumber data yaitu:

1. Data Primer

Data primer dapat didefinisikan sebagai data yang diperoleh dari sumber pertama, baik yang berasal dari individu/perseorangan misalnya hasil dari wawancara, atau yang berhasil dari pengisian kuisioner yang dilakukan oleh peneliti (Husein, 2013). Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perusahaan, melalui hasil pengisian kuisioner. Sumber data primer yang diperoleh dengan memberikan kuisioner kepada karyawan di CV. Berkah Makmur Nusantara Gresik.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lainnya atau sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip, baik yang dipublikasi dan yang tidak dipublikasi (Husein 2001). Data yang diambil dari data yang sudah tersedia sehingga tinggal mencari dan mengumpulkan berupa profil perusahaan, jam kerja dan struktur perusahaan.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah bagian instrument pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian (Burhan Bungin, 2015). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesoner. Kuesoner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pernyataan tertulis kepada responden sesuai dengan pokok permasalahan yang diteliti. Hal ini berguna untuk memperoleh data primer yang digunakan sebagai pengujian hipotesis dari penelitian “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja di CV. Berkah Makmur Nusantara Gresik”.

H. Teknik Pengukuran Data

Pada penelitian ini menggunakan skala likert yang merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individual atau kelompok terhadap suatu hal, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi beberapa indikator dan item-item pertanyaan (Sugiyono, 2019:146). Pada skala Likert terdapat pilihan berjenjang dengan skor 1-5 mulai dari pilihan sangat tidak setuju sampai sangat setuju yang digunakan sebagai alternatif jawaban untuk kuisisioner yang diberikan. Sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jawaban Item Pernyataan dan Skala Likert

No	Jawaban	Skala Likert
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

I. Uji Instrument

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan dalam pengumpulan data menggunakan kuisioner untuk mengukur valid tidaknya kuisioner yang digunakan. Kuisioner dapat dikatakan valid saat kuisioner yang digunakan dalam penelitian dapat mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk mengukur validitas maka digunakan aplikasi SPSS. Adapun kriteria uji validitas sebagai berikut:

- a. Jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid.
- b. Jika nilai rhitung lebih kecil rtabel ($r_{hitung} < r_{tabel}$) dan nilai r negatif, maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Rumus Uji Validitas:

$$r = \frac{n\Sigma - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi N =

Banyak sampel

X = Item dari variable yang diuji

Y = Jumlah skor semua item variable yang diuji

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang ditujukan untuk menunjukkan tingkat kehandalan suatu instrument. Suatu pendekatan yang cukup populer untuk mengatasi persoalan ini adalah dengan menggunakan koefisien alpha. Nilai alpha berkisar antara 0 sampai 1. Tindakan pengukuran akan dikatakan reliabel jika paling tidak nilai alphanya 0,60. Maka dari itu digunakannya program SPSS untuk membantu mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α) dengan ketentuan:

- a. Jika nilai Cronbach Alpha $>$ Standard Cronbach Alpha 0,60, maka butir pertanyaan dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach Alpha $<$ Standard Cronbach Alpha 0,60, maka butir pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Rumus Uji Reliabilitas:

$$\alpha = \left[\frac{N}{N-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma^2_{item}}{\sigma^2_{total}} \right) \right]$$

Dimana:

α = Cronbach's Alpha

N = Banyaknya pertanyaan

σ^2_{item} = Varian dengan pertanyaan

σ^2_{total} = Varian dari skor

J. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi distribusi normal atau tidak. Adapun metode statistik. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat pada output hasil uji normalitas Kosmolgorov Smirnov yaitu dengan membandingkan distribusi data atau yang akan diuji normalitasnya. dengan rumus :

$$JB = n \frac{S^2}{6} + \frac{(K - 3)^2}{24}$$

$$JB = n \frac{E(X - \mu)^2}{E(X - \mu)^2}$$

Keterangan :

S = Skewness (kemencengan) distribusi data K = Kurtosis (keruncingan)

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Penelitian dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0.05 (sig > 0.05).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui bahwa dalam suatu model tidak ada korelasi atau tidak adanya hubungan antar variabel bebas. Hal

ini dikarenakan dengan adanya multikolinieritas akan sulit untuk memasukkan pengaruh masing masing variabel bebas terhadap variabel tergantung. Untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (variance inflation factor) dan nilai tolerance masing masing variabel bebasnya, dengan kriteria jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terdapat multikolinieritas. Jika terjadi multikolinieritas, cara untuk mengatasi antara lain sebagai berikut :

- a. Menghilangkan sebuah atau beberapa variabel bebas
- b. Pemakaian informasi sebelumnya
- c. Menambah data baru

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan variabel residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $> 0,05$. Sebaliknya, terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $< 0,05$.

Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi masalah Heterokedastisitas. Apabila nilai probabilitas (*sig*) $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali dalam Purnawijaya 2016:138). Uji Glejser digunakan untuk menguji asumsi heteroskedastisitas. Dalam mencari analisis uji heteroskedastisitas yaitu dengan cara:

- a. Apabila terdapat pola tertentu seperti bergelombang, dll, maka dapat diartikan telah terjadi heteroskedastisitas
- b. Apabila tidak ada pola yang jelas, serta adanya titik-titik yang menyebar dibawah atau di atas angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas

K. Teknik Analisis Data

Tahapan-tahapan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Rentang Skala

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Analisis deskriptif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam penelitian ini untuk mengukur hipotesis, rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah :

$$Rs = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif

Maka rentang skala pada penelitian ini adalah :

$$Rs = \frac{36 (5 - 1)}{5}$$

$$= \frac{144}{5}$$

$$Rs = 29$$

Berdasarkan perhitungan rentang skala yang diperoleh, dengan demikian kriteria skala penilaian pada penelitian adalah:

Tabel 3.3
Rentang Skala dan Penilaian Variabel

No	Skala Penilaian	Kompensasi Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
1	36-65	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Lemah
2	66-95	Rendah	Rendah	Lemah
3	96-125	Cukup	Cukup	Cukup
4	126-155	Tinggi	Tinggi	Kuat
5	156-185	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Kuat

Sumber data : diolah peneliti, 2023

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (path) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel, dimana variabel bebas memengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung. Analisis jalur digunakan untuk menguji efektivitas variabel mediasi. Analisis jalur digambarkan dalam bentuk diagram dengan anak panah yang menunjukkan arah pengaruh antara variabel bebas, variabel

terikat, dan variabel mediasi.

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah membuat model diagram jalur didasarkan pada konsep dan teori yang digunakan.

- a. Persamaan jalur 1 : Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja. Kinerja dirumuskan dalam persamaan berikut : $Y = a + bX + e$
- b. Persamaan jalur 2 : Pengaruh kompensasi kerja terhadap motivasi kerja. motivasi kerja dirumuskan dalam persamaan berikut :

$$Z = a + bX + e$$

- c. Persamaan jalur 3 : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dirumuskan dalam persamaan berikut : $Y = a + bZ + e$

- d. Persamaan jalur 4 : kompensasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja yang dirumuskan dalam persamaan berikut : $Y = a + bX + bZ + e$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

Z = motivasi kerja

X = kompensasi kerja

b = Beta

L. Uji Hipotesis

1. t-test

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel exsogen terhadap variabel endogen secara persial atau per variabel. Dengan

rumus:

$$T_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Dimana:

b = koefisien regresi

Sb = standart deviasi dari variabel exsogen

Sedangkan pada uji t mempunyai kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel exsogen terhadap variabel endogen.
- b. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel exsogen terhadap variabel endogen.

2. Uji Mediasi

Uji intervening atau uji mediasi dilakukan untuk melihat apakah variabel Motivasi kerja mengintervening pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan digunakan rumus Sobel Test:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan:

Sa : standart eror X-Z

Sb : standart eror Z-Y

b : Koefisien regresi Z-Y

a : Koefisien regresi X-Z



