

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif penelitian yang dilakukan adalah dengan mengedarkan kuesioner kepada karyawan tetap Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan.

Menurut Sugiyono (2018:15) metode kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat positivisme bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Penelitian kuantitatif memuat banyak angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang didominasi angka. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiasi kausal. Penelitian kausal bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan terikat. Penelitian ini menggunakan variabel Pengaruh Kompensasi variable independen atau variabel bebas (X1), Motivasi sebagai variabel (X2), dan Lingkungan Kerja sebagai (X3) serta Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen atau variable terikat (Y).

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan Wilayah Jawa Timur yang beralamat Jl. Raya no.17 Brondong Lamongan. Penelitian ini dimulai pada bulan Mei.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif yaitu penyajian data dalam bentuk jumlah dan dituangkan untuk menerapkan suatu kejelasan dan angka-angka yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan.

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan, nilainya bisa berubah ubah atau bersifat variatif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel atau responden melalui survey maupun kuesioner.

3.3.2 Sumber Data

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer. Sugiyono (2014 : 224) Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung. pada penelitian ini adalah peran responden yang akan diteliti, yaitu tentang Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran angket yang berisi kuisisioner kepada karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong diperoleh dari skor-skor jawaban dari pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner yang diberikan kepada responden.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang di tentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan di kategorikan terhadap objek tersebut bisa termasuk orang. Dokumen atau catatan dipandang sebagai objek penelitian.

Menurut sugiono (2012:119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong yang berjumlah 62 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2018:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative(mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Berdasarkan teori diatas dalam penelitian ini semua jumlah populasi karyawan yang berada di Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan dijadikan sampel, yaitu sebanyak 62 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah:

1. Studi lapangan, yaitu dengan memberi kuesioner yang berisi pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab kepada karyawan Perum Perikanan

Indonesia Cabang Brondong mengenai Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan kinerja karyawan.

2. Studi kepustakaan, yaitu dengan membaca jurnal, buku-buku, brosur, dan artikel yang didapat dari website atau diperoleh dari catatan pihak lain yang berkaitan dengan penelitian ini.
3. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2019, hlm. 203) instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

Sedangkan skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:132).

3.5.1 Kuisisioner (angket)

Kuisisioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142).. Teknik tersebut digunakan untuk memperoleh jawaban guna untuk memudahkan keperluan penyusunan analisis data. Berikut ini skala pengukuran pengukuran indikator dari variabel tersebut di atas:

Keterangan	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

3.6 Definisi Variabel dan Definisi Operasional

3.6.1 Definisi Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel sebagai berikut :

3.6.2 Variabel Bebas (Kompensasi X1)

Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

3.6.3 Variabel Bebas (Motivasi X2)

Menurut Wibowo (2016) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

3.6.4 Variabel Bebas (Lingkungan kerja X3)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja (Noah dan Steve 2012, p. 37),

3.6.5 Variabel Terikat (Kinerja Karyawan Y)

Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2012:7) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

3.6.7 Definisi Operasional

3.6.7.1 Kompensasi (X1)

Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

3.6.7.2 Indikator Kompensasi(X1)

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Fasilitas kantor
5. Tunjangan

3.6.7.3 Motivasi (X2)

Motivasi berasal dari kata lain (movere) yang berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi menurut Ardana, dkk (2012:193) yaitu sebagai berikut.

1. Penempatan kerja yang tepat. Penempatan kerja yang tepat adalah karyawan ditempatkan di bidang yang dikuasainya sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.
2. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan adalah karyawan mendapatkan rasa nyaman terhadap pekerjaannya
3. Fasilitas rekreasi. Fasilitas rekreasi adalah fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya guna menghilangkan penat selama bekerja seperti liburan
4. Jaminan kesehatan. Jaminan kesehatan merupakan jaminan yang diberikan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan rasa aman selama bekerja disuatu perusahaan.

3.6.7.4 Indikator Motivasi

Indikator pengukur motivasi kerja menurut Ardana, dkk (2012:193) yaitu sebagai berikut.

1. Penempatan kerja yang tepat.
2. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan.
3. Fasilitas rekreasi.
4. Jaminan kesehatan.

3.6.7.5 Lingkungan kerja(X3)

Sadarmayanti (2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

3.6.7.6 Indikator Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015:108) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak
6. Kemampuan bekerja.
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

3.6.7.7 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

3.6.7.8 Indikator Kinerja karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di bebaskan kepadanya atas kecakapan, dan kesungguhan serta waktu Menurut Mangkunegara (2016:6) mengemukakan bahwa idikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

3.7 Proses Pengolahan Data

Di dalam pengolahan data baik secara manual maupun dengan komputerisasi terdiri dari tiga tahapan dasar yaitu input, proses, dan output. Dan tiga tahapan dasar tersebut selanjutnya, prosedur pengolahan data biasanya terdiri dari sejumlah operasi pengolahan data yang dilaksanakan dalam beberapa urutan, yaitu :

1. Editing
Proses dimana daftar pernyataan yang sebelumnya diberikan kemudian dikembalikan oleh reponden akan diperiksa untuk mengetahui apakah data tersebut perlu dilaporkan atau tidak.
2. Koding
Proses dimana pemberian tanda pada responden yang diterima agar tidak tertukan dengan data yang lain.
3. Tabulating
Proses menyusun atau menghitung data hasil yang telah diberi tanda untuk kemudian disajikan dalam bentuk table atau daftar untuk mempermudah pemahamannya

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data berbeda dengan teknik analisis data walaupun bunyinya serupa. Metode lebih merujuk kepada pendekatan yang lebih umum dan didalamnya terdapat teknik dari pendekatan tersebut. Metode penelitian secara garis besar dibagi dua bagian yaitu metode kuantitatif dan metode kualitatif.

Metode analisis data kuantitatif terdiri dari beberapa teknik analisis seperti :

1. Analisis Deskriptif, ini dideskripsikan hasil data yang terkumpul apa adanya melalui ukuran – ukuran statistik seperti mean, median, modus, dan standar deviasi.
2. Analisis Komparatif, kita membandingkan satu buah fenomena dengan fenomena lain, atau kita membandingkan fenomena yang sama pada kelompok subjek yang berbeda.
3. Analisis Korelasi, kita melihat keterkaitan antara satu fenomena dengan fenomena lain yang secara teori belum terbukti.
4. Analisis Kausalitas, kita mempertanyakan lagi kausalitas antara berbagai fenomena yang secara teori sebetulnya sudah diduga saling mempengaruhi

3.9 Uji Instrumen

3.9.1 Uji Validitas

Ghozali (2011:112) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas yang diuji menggunakan corrected item total correlation, yaitu dengan cara mengkoreksi skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua skor pertanyaan.

Dengan kriteria pengujian validitas penelitian sebagai berikut (Ghozali, 2011).

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

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap 57 pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$. Sehingga

data tersebut bisa dikatakan reliable untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya (Nunnally dalam Ghozali, 2013:48).

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

3.9.4 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variable penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:160). Dilakukan dengan uji Kolmogorof-Smirnov. Dengan kriteria :

1. Jika signifikansi perhitungan data (Sig) > 5% maka data berdistribusi normal
2. Jika signifikansi perhitungan data (Sig) < 5% maka data tidak berdistribusi normal.

3.9.5 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel bebas (Independent). Model yang baik seharusnya tidak terjadi adanya korelasi antar variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan cara menganalisis nilai tolerance dan variance inflation faktor (VIF) > 1.0 dan nilai tolerance < 1.0. Nograho menyatakan batasan nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0.1.

3.9.6 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2012:139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Varians yang sama, maka disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian dilakukan dengan uji Glejser yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan absolute residual terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya (biasanya 5%).

Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi

yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedestisitas atau tidak terjadi heteroskedestisitas.

3.9.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variable independen dinaikkan atau diturunkan nilainya.

Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variable independen (X1 dan X2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus. Sugiyono (2011:240) merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

Keterangan:

- Y = variabel dependen (Kinerja Kerja)
- a = Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel independennya adalah 0 ($X_1X_2=0$).
- β_1 = Koefisien regresi berganda variabel independen X1 terhadap variabel Y, bila variabel X2 dianggap konstan
- β_2 = Koefisien regresi berganda variabel independen X2 terhadap variabel Y, bila variabel X1 dianggap konstan
- β_3 = Koefisien regresi berganda variabel independen X3 terhadap variabel Y, bila variabel X2 dianggap konstan
- X1 = variabel independen (kompensasi)
- X2 = variabel independen (motivasi)
- X3 = variabel independen (lingkungan kerja)

3.9.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2011:97).

3.9.4 Teknik Pengujian hipotesis

a. Uji F (Simultan)

F-test digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Apabila F hitung lebih kecil dari Ftabel maka keputusannya menerima hipotesis nol (H_0) artinya masing-masing variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong, Lamongan
2. Apabila F hitung lebih besar dari Ftabel maka keputusannya menolak hipotesis nol (H_0), artinya masing-masing variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong, Lamongan.

b. Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui keterandalan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), budaya kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), signifikan atau tidak. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

1. Apabila t hitung lebih kecil dari ttabel maka H_0 diterima, artinya masing-masing variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong, Lamongan.
2. Apabila t hitung lebih besar dari ttabel maka H_0 ditolak, artinya masing-masing variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan.