

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan memilih jenis penelitian deskriptif, penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memperjelas gejala sosial melalui berbagai variabel penelitian yang saling berkaitan antara satu dengan variabel lainnya. Dan pendekatan kuantitatif dianggap lebih objektif dan ilmiah dibandingkan dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini terdapat variabel independennya, yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan, variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif ini bertujuan untuk mengembangkan serta menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

3.2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya C Pangkal Pinang didalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel yaitu diantaranya kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y). Alasan peneliti memilih objek tersebut adalah karena melihat adanya keterkaitan antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan disana.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek, baik berupa benda atau individu, yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang kemudian ditetapkan untuk dipelajari oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Pangkal Pinang yang berjumlah 55 orang. Populasi yang diambil dalam penelitian ini ialah karyawan yang berusia > 21 Tahun, dan pendidikan terakhir nya minimal diploma 1 (D1).

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Menurut (Sugiyono, 2018) jumlah populasi yang kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semua. Dalam penelitian ini populasinya sebanyak 55 karyawan, sehingga sampel pada penelitian ini 55 karyawan. Teknik penentuan sampel yang peneliti gunakan dalam melakukan penelitian ini ialah *total sampling*. *Total sampling* disini merupakan jenis penentuan sampel yang dipilih atau diambil apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dan menurut (Sugiyono, 2014) bahwa *total sampling* menjadi teknik penelitian yang digunakan oleh peneliti jika memang tidak ada perkiraan sampel yang dipilih dari total populasi yang ada.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan sampel dengan *purposive sampling*. (Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria atau pertimbangan tertentu. Alasan peneliti memilih *purposive sampling* dikarenakan peneliti memiliki batasan dalam mengambil sebuah sampel seperti: semua jenis kelamin, usia >21 tahun, dan pendidikan terakhir nya minimal diploma 1 (D1).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Dalam penelitian ini, studi pustaka bersumber dari buku dan jurnal yang memiliki keterkaitan topik.

2. Kuesioner

Untuk memperoleh data sebagai bahan penelitian peneliti menggunakan kuesioner yang disebarakan secara *online* dengan menggunakan *platform google form*. Peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada para responden yaitu karyawan, dengan menggunakan skala likert, dimana jawaban para responden dibatasi dengan pilihan jawaban yang sudah disediakan untuk jawaban diberi skor 1-5 dan jawaban responden

harus mendukung pernyataan yang sudah disediakan. Dimana hal ini dinyatakan dengan skor sebagai berikut : skor 1 sangat tidak setuju (STS), skor 2 tidak setuju (TS), skor 3 kurang setuju (KS), skor 4 setuju (S), skor 5 sangat setuju (SS). Berikut adalah urutan nilai berdasarkan skala yang ada pada kuesioner:

Tabel 3.1 Bobot Skala Pengukuran Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2018)

3.5. Definisi Operasional

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Kompensasi (X₁)

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
1	Kompensasi: Kompensasi adalah seluruh pendapatan karyawan baik yang berupa uang, barang maupun non finansial yang diberikan oleh perusahaan secara langsung atau tidak langsung berdasarkan dan sesuai dengan kinerja karyawan. (Kusuma; Abraham, 2021)	Gaji	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepada saya.	Likert
			Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan golongan.	Likert
2		Tunjangan	Tunjangan yang saya dapatkan sesuai dengan jabatan yang saya tempati.	Likert
			Pemberian tunjangan sudah sesuai dengan yang saya harapkan.	Likert

3		Insentif	Insentif yang diberikan kepada saya sesuai dengan prestasi kerja.	Likert
			Pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan yang berlaku.	Likert

Motivasi Kerja (X₂)

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
1		Prestasi (<i>Achievement</i>)	Dalam pekerjaan, saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas.	Likert
			Saya bias mengerahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.	Likert
2	Motivasi Kerja: motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Mangkunegara, 2016:61).	Pengakuan (<i>Recognition</i>)	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaaa yang saya lakukan.	Likert
			Setiap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan.	Likert
3		Pekerjaan Itu Sendiri (<i>The Work it Self</i>)	Saya sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaan saya.	Likert
			Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini.	Likert
4				Likert

		Kualitas Supervisi (<i>Qualitu Supervisor</i>)	Saya mendapatkan pembinaan dari pimpinan agar dapat termotivasi sehingga saya bisa meningkatkan produktivitas pekerjaan saya.	
			Saya mendapatkan pengarahan dari pimpinan sehingga termotivasi dalam meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan saya.	Likert

Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
1		Kualitas Kerja	Mutu dan kesempurnaan hasil kerja saya sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan	Likert
			Hasil pekerjaan yang saya hasilkan membantu perusahaan sebagai dasar kinerja.	Likert
2	Kinerja Karyawan: kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbin, 2016:260).	Kuantitas	Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai yang di instruksikan.	Likert
			Jumlah tugas yang dibebankan kepada saya selalu terselesaikan dengan cepat.	Likert
3		Ketepatan Waktu	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan.	Likert
			Tenggat waktu yang diberikan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai	Likert

			dengan banyaknya pekerjaan.	
4	Efektifitas		Saya dapat memenuhi target efektivitas dalam penggunaan sumber daya dalam perusahaan.	Likert
			Saya menggunakan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan.	Likert
5	Kemandirian		Saya tidak memiliki ketergantungan terhadap orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.	Likert
			Saya mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	Likert

3.6. Teknik Analisis Data

(Sugiyono, 2018) teknik analisis data kuantitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Dalam variabel-variabel yang dijelaskan dalam kerangka berpikir, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan objek yang diteliti melalui sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2018).

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

(Gozali, 2016) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. pengujian ini menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ = valid
2. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ = tidak valid

Nilai T_{hitung} dapat dilihat dari koefisien korelasi antara masing-masing variabel dengan jumlah variabelnya, untuk menentukan valid atau tidaknya variabelnya tersebut, dicari nilai T_{tabel} pada table r. nilai T_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan persamaan:

$$T_{tabel} = \text{jumlah responden (n)} - 2$$

Dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan atau pernyataan dengan skor total, kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan T_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi.

3.7.2. Uji Reliabilitas

(Gozali, 2016) mengemukakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah suatu ukuran yang mengindikasikan konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrumen dalam penelitian, artinya sebuah alat ukur dapat mengukur secara tepat dengan cara yang sama setiap kali digunakan (Jackson, 2009). Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Cronbach's Alpha*. Uji *Cronbach's Alpha* merupakan pengujian reliabilitas dengan *internal consistency*, dimana instrumen penelitian dicoba sebanyak 1 (satu) kali saja, lalu data yang diperoleh akan dianalisis dan hasilnya digunakan sebagai indikator reliabilitas instrumen (Sugiyono, 2018). (Gozali, 2016) mengatakan pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan hanya sekali saja, setelahnya hasil pengukuran dibandingkan dengan pertanyaan

lain menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha. Menurut (Sugiyono, 2018) untuk menafsirkan koefisien reliabilitas dapat dipakai beberapa jenis sebagai berikut:

Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2018)

3.8. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji ini dilakukan setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas sebagai berikut:

3.8.1 Uji Normalitas

(Gozali, 2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika variabel tidak terdistribusi secara normal maka hasil uji statistika akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan one sample kalmogorov sminov dapat dikatakan dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal, jika nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

(Gozali, 2016) pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabel bebas terpilih yang tidak dapat dijelaskan variabel bebas lainnya. Jadi apabila nilai

tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/tolerance$ dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang biasa dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Salah satu cara untuk melihat adanya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi berganda adalah dengan melihat grafik *Scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SPESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak heteroskedastisitas (Gozali, 2016).

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Di dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, model dalam analisis ini peneliti akan dibantu dengan program yaitu (SPSS) *statistic package of social science* dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja

A = bilangan konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi variabel X1, X2

X1 = Variabel Kompensasi

X2 = Variabel Motivasi Kerja

e = faktor lainnya penguji hipotesis

3.10 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f) sebagai metode pengujian hipotesis.

3.10.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau yang sering dikenal sebagai uji F, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, maka variabel-variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).
2. $H_1 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$, maka variabel-variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .
Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.
Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima.
Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan, maka hipotesis ANOVA dapat diterima bahwa semua variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja layak untuk menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan).

3.10.2. Uji Parsial (Uji T)

(Ghozali, 2013) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Langkah-langkah pengujian hipotesis untuk koefisien regresi adalah sebagai berikut:

1. Perumusan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) H_0 :
 $\beta_1 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja.
2. Penentuan t_{table} berdasarkan taraf signifikan dan *degree of freedom* (df).
 - a. Taraf signifikansi yang digunakan = 5% (0,05)
 - b. $df = n - k$
3. Kriteria Pengujian
 - a. $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak
Artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima.
Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.