

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2011:8) dapat diartikan “Sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan”. Penelitian kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan dengan analisis data yang bersifat statistik dengan menggunakan program SPSS 24.

#### **B. Identifikasi Variabel**

Variabel-variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab munculnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kompensasi ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ).

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kinerja karyawan (Y).

### C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Kompensasi ( $X_1$ )

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan PT Aneka Pratama Plastindo sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dikerjakan. Indikator kompensasi dalam penelitian ini berdasarkan teori yang dikemukakan Alma (2010:220) yaitu:

##### a. Memenuhi kebutuhan minimal

Artinya gaji dan tunjangan yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan minimalnya

##### b. Dapat mengikat

Artinya gaji dan tunjangan yang diterima karyawan cukup sehingga karyawan tidak berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain

##### c. Dapat memotivasi karyawan

Artinya gaji dan tunjangan yang diterima karyawan dapat memotivasinya untuk bekerja lebih giat

##### d. Adil

Artinya gaji dan tunjangan yang diterima karyawan adil sesuai dengan pekerjaannya

##### e. Tidak bersifat statis

Artinya gaji dan tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan keadaan riil pasar di masyarakat

f. Bervariasi

Artinya gaji dan tunjangan yang diterima karyawan bervariasi berupa uang maupun fasilitas

2. Komunikasi ( $X_2$ )

Komunikasi adalah komunikasi yang dilakukan antara pimpinan dan karyawan PT Aneka Pratama Plastindo. Indikator komunikasi menurut Siagian (2009:310) adalah sebagai berikut

a. Tidak mendominasi pembicaraan

Artinya pimpinan tidak mendominasi pembicaraan

b. Menciptakan suasana yang tidak tegang

Artinya pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang tidak tegang

c. Mendengarkan pendapat karyawan

Artinya pimpinan mau mendengarkan pendapat karyawannya

d. Menghilangkan hal-hal yang dapat mengalihkan perhatian

Artinya pimpinan dapat menghilangkan hal-hal yang dapat mengalihkan perhatian dari pembicaraan yang sedang berlangsung

e. Mampu menempatkan diri

Artinya pimpinan mampu menempatkan diri pada posisi orang lain

f. Bersikap sabar

Artinya pimpinan bersikap sabar

g. Mengendalikan emosi

Artinya pimpinan dapat mengendalikan emosi

h. Mencegah timbulnya suasana perdebatan

Artinya pimpinan dapat mencegah timbulnya suasana perdebatan

- i. Mengajukan berbagai pertanyaan kepada karyawan

Artinya pimpinan mengajukan berbagai pertanyaan sebagai bukti perhatiannya kepada karyawan

3. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini berdasarkan teori dari Nawawi (2011:67), yaitu:

- a. Kuantitas

Artinya terdapat peningkatan kuantitas hasil kerja yang dicapai

- b. Kualitas

Artinya terdapat peningkatan kualitas hasil kerja yang dicapai

- c. Waktu

Artinya rangka waktu dalam penyelesaian pekerjaan makin singkat

- d. Kehadiran

Artinya terdapat peningkatan kehadiran di tempat kerja

- e. Bekerja sama

Artinya terdapat peningkatan kemampuan bekerja sama

Indikator dan pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

**Tabel 3.1**  
**Indikator dan Pengukuran Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator Variabel</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memenuhi kebutuhan minimal</li> <li>2. Dapat mengikat</li> <li>3. Dapat memotivasi karyawan</li> <li>4. Adil</li> <li>5. Tidak bersifat statis</li> <li>6. Bervariasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji dan tunjangan yang anda terima sudah dapat memenuhi kebutuhan pokok anda</li> <li>2. Gaji dan tunjangan yang anda terima cukup sehingga anda tidak berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain</li> <li>3. Gaji dan tunjangan yang anda terima dapat memotivasi anda untuk bekerja lebih giat</li> <li>4. Gaji dan tunjangan yang anda terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan anda</li> <li>5. Gaji dan tunjangan yang anda terima sesuai dengan Upah Minimal Regional (UMR)</li> <li>6. Perusahaan tidak hanya memberikan gaji dan tunjangan, namun juga menyediakan beberapa fasilitas penunjang lain</li> <li>7. Pendapatan yang anda peroleh dari perusahaan, membuat anda ingin membantu meningkatkan produktivitas dengan memberikan yang terbaik hasil kerja</li> <li>8. Selama ini anda tidak pernah merasa khawatir, karena apa yang telah diberikan oleh perusahaan sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari</li> <li>9. Gaji yang diberikan bagi karyawan dengan jabatan terendah di perusahaan anda, dirasa dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari</li> </ol>	30%
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak mendominasi pembicaraan</li> <li>2. Menciptakan suasana yang tidak tegang</li> <li>3. Mendengarkan pendapat karyawan</li> <li>4. Menghilangkan hal-hal yang dapat mengalihkan perhatian</li> <li>5. Mampu menempatkan diri</li> <li>6. Bersikap sabar</li> <li>7. Mengendalikan emosi</li> <li>8. Mencegah timbulnya suasana perdebatan</li> <li>9. Mengajukan berbagai pertanyaan kepada karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pada saat membicarakan masalah pekerjaan, pimpinan sering mendominasi jalannya diskusi</li> <li>2. Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang tidak tegang</li> <li>3. Pimpinan mau mendengarkan pendapat karyawan</li> <li>4. Pimpinan dapat menghilangkan hal-hal yang dapat mengalihkan perhatian dari pembicaraan yang sedang berlangsung</li> <li>5. Pimpinan mampu menempatkan diri pada posisi orang lain</li> <li>6. Pimpinan bersikap sabar</li> <li>7. Pimpinan dapat mengendalikan emosi</li> <li>8. Pimpinan dapat Mencegah timbulnya suasana perdebatan</li> <li>9. Pimpinan mengajukan berbagai pertanyaan sebagai bukti perhatiannya kepada karyawan</li> </ol>	30%

Variabel	Indikator Variabel	Pernyataan	Bobot
Kinerja karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Bekerja sama</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selama anda bekerja terdapat peningkatan kuantitas hasil kerja yang dicapai</li> <li>2. Semua orang mengakui, bahwa terdapat peningkatan kualitas hasil kerja yang anda capai</li> <li>3. Anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan</li> <li>4. Anda dapat hadir di tempat kerja dengan tepat waktu</li> <li>5. Anda dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya</li> <li>6. Anda merasa masih mampu menyelesaikan pekerjaan lain, meskipun tidak melakukan lembur</li> <li>7. Anda merasa bahwa pekerjaan yang anda lakukan saat ini, lebih baik daripada capaian pada periode sebelumnya</li> <li>8. Anda merasa masih mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, daripada batasan waktu yang telah diberikan atasan</li> <li>9. Anda selalu aktif dalam mengikuti beberapa kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan</li> <li>10. Selama ini anda merasa bisa bekerja sama dengan karyawan manapun yang ditugaskan oleh pimpinan</li> <li>11. Anda selalu siap dan bersedia, jika ditugaskan sebagai panitia penyelenggara kegiatan yang di gelar oleh perusahaan</li> <li>12. Selama ini anda merasa mampu member kontribusi kepada kerja tim, meskipun sebenarnya tidak cocok dengan supervisor yang ditunjuk</li> </ol>	40%

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan langsung pada sumber aslinya. Studi lapangan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

## 1. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara membuat daftar pernyataan. Daftar pernyataan diedarkan kepada responden untuk dijawab. Sedangkan jawaban responden diukur dengan menggunakan skala likert sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat setuju diberi skor 5
- b. Jawaban setuju diberi skor 4
- c. Jawaban netral diberi skor 3
- d. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan cara melihat dan mencatat dokumen-dokumen atau arsip-arsip yang ada pada perusahaan mengenai pendirian perusahaan, serta data-data lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

## **E. Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Darmadi (2011:53) adalah semua anggota kelompok manusia, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT Aneka Pratama Plastindo yang berjumlah 110 orang.

Sampel menurut Darmadi (2011:53) adalah sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data. Dasar dalam pengambilan jumlah sampel didasarkan atas pendapat Slovin (Umar, 2012:146) yang menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya (5%)

Berdasarkan rumus di atas dapat diperoleh jumlah sampel (n), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{110}{1 + (110) \cdot (0,05)^2} = \frac{110}{1,275} = 86,3 = 86 \text{ responden}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 responden.

## **F. Teknik Pengolahan Data**

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program SPSS dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. *Editing* yaitu melakukan pengecekan terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil penyebaran kuesioner agar data yang akan dianalisis akurat dan lengkap.
2. *Coding* adalah memberikan tanda atau kode tertentu terhadap alternatif jawaban sejenis sehingga data dapat diolah dengan program SPSS.

3. Tabulasi adalah perhitungan data yang telah dikumpulkan dalam masing-masing kategori sampai tersusun dalam tabel yang mudah dimengerti.
4. Pengolahan data adalah proses pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24.

## **G. Teknik Analisis Data**

Langkah-langkah analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas menurut Ghozali (2013:45) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Kemudian membandingkan dengan r tabel untuk *degree of freedom* ( $df = n - 2$ ). Dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Perhitungan validitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS. Untuk menguji apakah masing-masing indikator variabel valid atau tidak, maka dapat dilihat pada hasil pengolahan data SPSS 24 pada kolom *Correlated Item – Total Correlation* dengan hasil perhitungan r tabel. Jika nilai *Correlated Item – Total Correlation* lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghozali (2013:41) adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *alpha cronbach* suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha cronbach*  $> 0,06$  (Ghozali, 2013:42).

**2. Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali (2013:160). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2013:161) adalah:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Menurut Ghazali (2013:105), *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya, sehingga nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ).

Menurut Ghazali (2013:106) nilai *cut off* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah:

- 1) Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan  $VIF > 10$ , maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolinearitas).
- 2) Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2013:139) bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya (SRESID). Menurut Ghozali (2013:139) deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* dengan dasar analisis sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka diidentifikasi terjadi masalah autokorelasi. Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi autokorelasi di dalamnya.

Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan menurut Sunyoto (2014:116) sebagai berikut:

- 1) Angka DW di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Angka DW di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Angka DW di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

$Y$  : Variabel terikat kinerja karyawan

$a$  : Konstanta

$X_1$  dan  $X_2$  : Variabel bebas kompensasi dan komunikasi

$b_1$  dan  $b_2$  : Koefisien regresi variabel kompensasi dan komunikasi

### 4. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:83). Pada penelitian ini analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) dapat menjelaskan atau mempengaruhi variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

Nilai  $R^2$  adalah antara 0 sampai 1. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## 5. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Kriteria pengambilan keputusan dengan uji F menurut Ghozali (2013:98) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Pada penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah:

$H_0: b_1 = b_2 = 0$ , maka secara simultan kompensasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$ , maka secara simultan kompensasi dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## 6. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) secara individual atau parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Kriteria pengujian dengan uji t menurut Ghozali (2013:98) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Pada penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah:

$H_0: b_i = 0$ , maka secara parsial kompensasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a: b_i \neq 0$ , maka secara parsial kompensasi dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan