

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. PENDEKATAN PENELITIAN**

Teknik kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini sangat menekankan pengumpulan data dalam bentuk numerik untuk analisis statistik. Tujuan dari penelitian semacam ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara variabel dependen yaitu kinerja organisasi dan variabel independen yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Pendekatan ini memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel dengan tingkat keakuratan yang tinggi melalui alat analisis statistik tertentu Hardani et al., (2020).

Dalam pelaksanaannya, data dikumpulkan melalui metode survei menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner ini dirancang untuk mendapatkan informasi langsung dari responden terkait persepsi mereka terhadap variabel-variabel dalam penelitian. Survei dilakukan dengan melibatkan sampel yang representatif dari populasi, sehingga hasilnya dapat digeneralisasi dalam konteks penelitian yang lebih luas Abdullah et al., (2022).

Data yang terkumpul nantinya akan dianalisis menggunakan teknik statistik yang relevan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat membuktikan bukti

empiris mengenai sejauh mana kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan CV semoga berkah 916 kangean.

#### A. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari *variabel independent* (variabel bebas) diantaranya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dan *variabel dependen* (variabel terikat) adalah kinerja organisasi.

##### 1. Variabel bebas (*independent variabel*)

Variabel yang sering disebut sebagai variabel stimulus, predicator antecedent. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini :

##### a. Kompensasi sebagai X1

Sebagai komponen kunci dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi memiliki dampak besar dalam menarik, menginspirasi, dan mempertahankan staf yang terampil. Secara umum, remunerasi mencakup penghargaan apa pun yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai ucapan terima kasih atas kerja dan upaya mereka. Manfaat ini melampaui gaji pokok dan mencakup insentif, bonus, tunjangan, dan sejumlah fasilitas tambahan berupa uang maupun non-uang. Menurut (N. Hasibuan et al., 2023), Semua pendapatan yang diperoleh karyawan sebagai pembayaran atas

kerja mereka untuk perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang tunai atau barang, disebut sebagai kompensasi. Gagasan ini didukung oleh Rivai (2020), yang menjelaskan bahwa gaji adalah tanda terima kasih yang diberikan kepada anggota staf atas jasa mereka kepada perusahaan. Akibatnya, remunerasi dapat meningkatkan motivasi dan kebahagiaan karyawan selain berfungsi sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan finansial. Pemberian kompensasi yang adil dan proporsional sangat penting agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif antara perusahaan dan karyawan.

**b. Motivasi sebagai X2**

Salah satu komponen psikologis yang memiliki dampak besar pada seberapa baik karyawan bekerja dalam suatu organisasi adalah motivasi. Motivasi adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan komponen kunci di tempat kerja yang mendorong pekerja untuk memberikan upaya terbaik mereka, menyelesaikan tugas secara efisien, dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Septiani et al., (2024) menyatakan motivasi adalah dorongan yang terus menerus membimbing perilaku seseorang, bukan sekadar kegembiraan sesaat, dengan menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang

dalam upaya mencapai suatu tujuan. Sebaliknya, Berkatillah dkk. (2023) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu keadaan yang memengaruhi, membangkitkan, membimbing, dan mempertahankan perilaku yang terkait dengan tempat kerja. Oleh karena itu, salah satu elemen penting yang harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia agar karyawan dapat secara konsisten berkinerja pada tingkat tertinggi adalah motivasi

## **2. Variabel Terikat (*dependent Variabel*)**

### **a. Kinerja organisasi sebagai Y**

Menurut Hardani et al., (2020) kinerja organisasi adalah kapasitas suatu organisasi untuk memenuhi tujuan, visi, sasaran, dan objektif yang telah dinyatakan dengan melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan. Selain mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan, kinerja ini berfokus pada proses implementasi dan penggunaan sumber daya yang tersedia untuk memfasilitasi pencapaiannya.

Tabel 3. 1 operasional variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
<b>X<sub>1</sub> (Kompensasi)</b>	Kompensasi merupakan seluruh bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keadilan internal dan eksternal.</li> <li>2. Konsistensi dan transparansi.</li> <li>3. Daya saing pasar.</li> <li>4. Kepuasan terhadap sistem imbalan</li> </ol>
<b>X<sub>2</sub> (Motivasi)</b>	Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan perilaku individu untuk bekerja demi mencapai tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan.</li> <li>2. Pemberian insentif dan bonus.</li> <li>3. Kepuasan intrinsik terhadap tugas.</li> <li>4. Tingkat aktualisasi diri.</li> </ol>
<b>Y (Kinerja Karyawan)</b>	Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas.</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu.</li> <li>4. penekanan biaya.</li> <li>5. Pengawasan.</li> <li>6. Hubungan antar karyawan.</li> </ol>

## B. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi adalah seluruh elemen subjek dengan karakteristik

tertentu yang dijadikan sebagai sasaran penelitian dari suatu wilayah, kawasan, institusi, atau tempat tertentu. Populasi bisa berupa kelompok orang, dan bisa pula berupa lembaga (Ridhahani, 2020). Populasi dari penelitian ini adalah 42 karyawan CV semoga berkah 916.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan sebagai contoh yang dapat mewakili populasi. Karena itu, sampel harus memiliki karakteristik atau ciri-ciri utama dari populasi. Sampel diperlukan bila suatu penelitian dengan populasi yang besar dan peneliti tidak mampu melakukan penelitian secara keseluruhan karena memiliki berbagai keterbatasan dana, tenaga, dan waktu (Ridhahani, 2020). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan yang terdiri dari beberapa divisi (produksi 15 orang, gudang dan logistik 10 orang, Quality control 6 orang, administrasi 2 orang, keuangan 2 orang, HRD 2 Orang, pemasaran dan penjualan 5 orang) untuk memungkinkan peneliti mempelajari seluruh karyawan CV semoga berkah 916.

Berikut adalah tabel data karyawan di cv semoga berkah 916:

Tabel 3. 2 daftar nama karyawan

No	Nama karyawan	Devisi
1	Achmad ramadhan	Produksi
2	Budi santoso	produksi
3	Rusli	Produksi
4	Saiful anam	Produksi
5	Eka prasetya	produksi
6	Dedy firmansyah	Produksi

7	Malik ibrahim	Produksi
8	Hendra kurniawan	Produksi
9	Sofiatun nisa	Produksi
10	Sofyan efendi	Produksi
11	Abd rohim	Produksi
12	Kusyairi	Produksi
13	Salman alfarizi	Produksi
14	Miftahul jannah	Produksi
15	Syaiful arifin	produksi
16	Nanda arifian	Quality control
17	Ahmad faisal	Quality control
18	Saiful bahri	Quality control
19	Siti sarofah	Quality control
20	Nurul laili	Quality control
21	Moh sidik	Quality control
22	Qomarudin	Gudang dan logistik
23	Moh kurniawan	Gudang dan logistik
24	Moh rizaldi	Gudang dan logistik
25	Abdur rohman	Gudang dan logistik
26	Moh ismail	Gudang dan logistik
27	Ahmad pratama	Gudang dan logistik
28	Rabi'ah	Gudang dan logistik
29	Munawaroh	Gudang dan logistik
30	Moh mansur	Gudang dan logistik
31	Indah kartika sari	Gudang dan logistik
32	Ratna kumalasari	Administrasi
33	Ahmad gufron	Administrasi
34	Kurniawan firdaus	Keuangan
35	Nur alifia	Keuangan
36	Nur afif insyirah	HRD
37	Zainul hasan	HRD
38	Abdul ghani	Pemasaran dan penjualan
39	Syafakhor rahman	Pemasaran dan penjualan
40	Ahmad nofal firdaus	Pemasaran dan penjualan
41	Aliya rokhayali	Pemasaran dan penjualan
42	Andra fahreza	Pemasaran dan penjualan

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian merupakan lokasi peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan guna menjawab pertanyaan yang sedang diteliti.

Peneliti mengambil lokasi di Arjasa kangean Sumenep lebih tepatnya di Jln. Palalangan sambakati, Arjasa Sumenep

#### **D. Metode dan Teknik Pengumpulan Data**

Para peneliti harus menerapkan strategi pengumpulan data untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan untuk penelitian mereka.

##### **1. Data Primer**

Menurut Abdullah et al., (2022) data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh organisasi, lembaga, badan, institusi atau perorangan dari objek data tersebut. Sebagai informasi pertama dengan sumber dari seseorang atau hasil eksperimen dalam subjek penelitian. Data yang digunakan adalah hasil kuesioner yang dikumpulkan dari subjek penelitian ini.

Data primer yang terdapat pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan sumber data yang telah diperoleh dari responden, yaitu orang yang merespon dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah disebarakan oleh peneliti.

##### **2. Observasi**

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Penerapan observasi bukan hanya sebatas pada orang, akan tetapi juga observasi pada objek-objek pada lokasi penelitian (Abdullah et al., 2022). Observasi dalam penelitian ini dilakukan secara langsung di CV Semoga berkah agar dapat memudahkan peneliti dalam pengambilan data.

### 3. Kuesioner

Abdullah et al., (2022) Kuesioner adalah alat yang valid dan reliabel untuk mendapatkan data relevan. Ini terdiri dari kumpulan pertanyaan tertulis yang harus dijawab yang berhubungan dengan topik penelitian tertentu dan sesuai dengan keilmuan peneliti pada sekelompok orang atau individu yang disurvei. Skala pengukuran kusioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dimana di dalam kuesioner pilihan terdapat item pertanyaan dengan disediakan lima jawaban. Keterangan dari setiap jawaban adalah kategori penilaiannya dan apabila penilaiannya paling tinggi maka sangat mendukung dari pertanyaan tersebut sedangkan apabila dalam jawaban memberikan nilai rendah maka bisa dibilang kurang mendukung dari pertanyaan tersebut. Berikut Skala likert pada penelitian ini menggunakan lima tingkatan dari yang paling tinggi sampai yang terendah, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 3 daftar skala likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2

5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
---	---------------------------	---

*Sumber Abdullah et al., (2022)*

## E. Teknik Analisa Data

teknik pengolahan dalam suatu penelitian adalah tahap berikutnya setelah melakukan pengumpulan data dilakukan. Dalam penelitian ini teknik pengelolaan data dengan perangkat lunak yang digunakan adalah *software* IBM SPSS 26 Setelah terkumpulnya berbagai data dalam penelitian maka tahapan selanjutnya adalah pengelolaan data penelitian dengan metode analisi sebagai berikut:

### 3. Uji Instrumen

Dalam uji ini digunakan sebagai memastikan kelayakan suatu instrumen dalam kuesioner maka dari itu dapat dimulai dari uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan itu valid dan reliabel. Sebelum memberikan instrumen survei kepada sampel, maka dilakukan penelitian untuk mengukur suatu instrumen.

#### a. Uji validitas

Salah satu metode untuk mengevaluasi validitas kuesioner suatu penelitian adalah uji validitas. Kuesioner dianggap sah dalam penelitian jika variabel yang diukur diukur dengan benar oleh pertanyaan-pertanyaannya (Ghozali, 2018).

Jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner secara tepat mencerminkan hal yang dimaksudkan untuk dinilai, maka kuesioner tersebut dianggap sah. Membandingkan nilai  $r$  yang dihitung dengan nilai  $r$  tabel untuk derajat kebebasan

(df) = n-2, di mana n adalah jumlah sampel, adalah cara pengujian validitas dilakukan. Berikut adalah syarat-syarat untuk uji validitas:

- 1) Instrumen atau butir pertanyaan dianggap sah jika nilai r yang dihitung  $\geq$  nilai r tabel, yang menunjukkan korelasi substansial dengan skor keseluruhan.
- 2) Instrumen atau butir pertanyaan dianggap tidak valid jika nilai r yang dihitung kurang dari nilai r tabel, yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi substansial antara instrumen atau butir pertanyaan tersebut dengan skor akhir.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menurut Ghozali, (2018) berhubungan dengan estimasi dalam tingkat pengukuran dimana dalam pengukuran bebas dari kesalahan acak atau tidak stabil. Uji reabilitas digunakan untuk menjadi alat ukur dalam sebuah penelitian yang menggunakan kuesioner (survei) terdapat indikator untuk variabel atau konstruk. Jika respons terhadap kuesioner tetap konsisten dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dianggap dapat diandalkan. Jika nilai Alpha Cronbach suatu konstruk atau variabel lebih besar dari 0,60, maka dianggap dapat diandalkan.

Pengujian reliabilitas untuk penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 26. Jika koefisien reliabilitas suatu instrumen lebih dari 0,60, maka instrumen tersebut dianggap dapat diandalkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

Dalam uji asumsi klasik terdapat 3 uji yang harus dilakukan yaitu: Uji

Normalis, Uji Moltikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

**a. Uji normalitas**

Untuk memastikan apakah data yang dikumpulkan untuk penelitian ini dapat dianggap terdistribusi secara teratur atau tidak, dilakukan uji normalitas. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dilakukan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 dengan tingkat kepercayaan 95% (Ghozali, 2018). Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data abnormal atau tidak jika nilai  $\alpha = <0,05$ . Sebaliknya, data yang diuji terdistribusi secara teratur jika nilai  $\alpha - > 0,05$ .

**b. Uji Multikolinearitas**

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk memastikan apakah variabel independen dalam model regresi berkorelasi. Hubungan antara variabel independen dan dependen akan terganggu jika uji multikolinearitas menunjukkan korelasi yang signifikan antara variabel independen. Dalam studi yang baik, multikolinearitas seharusnya tidak terjadi pada model yang diuji. Nilai toleransi dan VIF (Variance Inflation Factor) menunjukkan derajat multikolinearitas. Nilai VIF harus kurang dari 10 dan nilai toleransi kurang dari 0,1 agar terbebas dari masalah multikolinearitas.

**1. Uji Heteroskedastisitas**

Untuk memastikan apakah residual dalam model regresi serupa di seluruh observasi, heteroskedastisitas dinilai. Tujuan dari uji

heteroskedastisitas adalah untuk memastikan apakah residual dalam model regresi menunjukkan varians yang tidak merata di seluruh observasi. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual bervariasi dari satu observasi ke observasi berikutnya (Ghozali, 2018). Dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen, uji Glesjser dapat digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Berikut adalah hipotesis yang diterapkan:

$H_0: \beta_1 = 0$  {tidak ada masalah heteroskedastisitas}  $H_1: \beta_1 \neq 0$  {ada masalah heteroskedastisitas}

Jika nilai signifikan antara variabel independent dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## 5. Uji Hipotesis

### a) Regresi Linear Berganda

Untuk memastikan sejauh mana hubungan antara variabel dependen yang diteliti, digunakan analisis regresi linier berganda. IBM SPSS versi 26 (Ghozali, 2018) digunakan untuk menganalisis data kuesioner yang telah ditabulasi menggunakan rumus berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja karyawan  $\alpha$  = Konstanta

$\beta_1\beta_2$  = Koefisien regresi  $X_1$  = kompensasi

$X_2$  = motivasi

$e$  = error / variabel pengganggu

**b) Uji Parsial (uji t)**

Dengan membandingkan hasil uji-t yang dihitung dengan tabel-t pada tingkat kesalahan 0,05 (5%), uji parsial (uji-t) digunakan untuk memastikan dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Kondisi pengujian berikut digunakan untuk membandingkan tabel-t dengan hasil hipotesis dari uji-t yang dihitung:

- 1) Hipotesis  $H_0$  ditolak dan Hipotesis  $H_1$  disetujui atau memiliki dampak jika nilai  $t$  yang dihitung  $>$  nilai  $t$  tabel pada  $\alpha = 5\%$  atau jika nilai  $t$  yang dihitung  $<$  nilai  $t$  tabel atau nilai  $P$  (signifikan).
- 2) Hipotesis  $H_0$  disetujui dan Hipotesis  $H_1$  ditolak atau tidak memiliki dampak jika nilai  $t$  yang dihitung kurang dari nilai  $t$  tabel pada  $\alpha = 5\%$ , atau jika nilai  $t$  yang dihitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel atau nilai  $P$  (signifikan).

Pengolahan ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi *software* IBM SPSS versi 26 agar pengukuran data yang dilakukan lebih akurat.

**c) Uji Simultan (uji F)**

Menurut Ghozali (2018), uji simultan (uji F) adalah metode untuk

mengetahui bagaimana faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Uji ANOVA (uji F0) digunakan dengan menggunakan kriteria berikut untuk menilai kelayakan model penelitian ini:

- 1) Hipotesis H0 ditolak jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau nilai F yang dihitung lebih besar dari nilai F tabel, yang menunjukkan bahwa faktor independen secara signifikan memengaruhi variabel dependen.
- 2) Hipotesis H0 diterima jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau nilai F yang dihitung kurang dari nilai F tabel, yang menunjukkan bahwa faktor independen tidak secara signifikan memengaruhi variabel dependen.

**d) Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)**

Menurut Ghozali (2018), koefisien determinasi adalah angka yang menunjukkan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi dihitung menggunakan rumus berikut:

$$Kd = R^2 \times 100$$

Kd = Koefisien Determinasi R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi ganda Nilai R<sup>2</sup> merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa

besar persen suatu variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Hal ini mengartikan bahwa jika  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen.