

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang mana dalam pengerjaannya bersifat obyektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik (Fatihudin, 2020).

Data yang digunakan adalah data primer yaitu data dari jawaban responden yang selanjutnya diolah dengan menggunakan analisis regresi liner berganda, analisis reliabilitas, dan validitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi berganda, koefisien korelasi berganda, uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X_1), *organizational citizenship behavior* (OCB) (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Solo Murni (Y).

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti mengukur variabel tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1 Variabel Operasional

No.	Variabel	Indikator	Pernyataan
1	Kompensasi (X_1)	a. Gaji	<ol style="list-style-type: none">1. Besarnya gaji yang diberikan telah sesuai dengan besarnya kontribusi karyawan terhadap perusahaan.2. Pembayaran besaran gaji telah sesuai dengan aturan pemerintah, yaitu minimalnya mendapatkan sebesar aturan UMK setempat bekerja.
		b. Upah (Lemburan)	<ol style="list-style-type: none">3. Upah yang diberikan telah sesuai dengan jam kerja.4. Besarnya upah yang diberikan telah sesuai dengan risiko kerja yang diterima.

		c. Insentif	<p>5. Besarnya insentif yang diberikan telah sesuai dengan kontribusi pekerjaan.</p> <p>6. Besarnya insentif yang diberikan telah sesuai dengan lama bekerja.</p>
		d. Tunjangan	<p>7. Besarnya dana pensiun yang ditetapkan perusahaan telah sesuai dengan kontribusi karyawan selama bekerja dipusahaan.</p> <p>8. Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya sesuai dengan aturan pemerintah.</p>
		e. Fasilitas	<p>9. Fasilitas yang disediakan perusahaan berfungsi dengan baik.</p> <p>10. Fasilitas yang disediakan perusahaan menunjang pekerjaan karyawan.</p>
2	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X₂)</i>	a. <i>Conscientiousness</i>	<p>1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu.</p> <p>2. Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi</p>
		b. <i>Altruism</i>	<p>3. Saya bersedia apabila ada karyawan baru yang menghadapi kesulitan dalam masa orientasi</p> <p>4. Saya selalu membantu rekan kerja saat rekan kerja kesulitan menyelesaikan pekerjaan.</p>
		c. <i>Civic Virtue</i>	<p>5. Saya berperan aktif dalam hal perbaikan dan pembenahan perusahaan.</p> <p>6. Saya selalu mengikuti perubahan-perubahan aturan dan kebijakan yang ada.</p>
		d. <i>Sportmanship</i>	<p>7. Saya tidak suka mengeluh dalam bekerja.</p> <p>8. Saya selalu berperilaku tidak ber-negative thinking dalam melihat suatu permasalahan.</p>
		e. <i>Courtesy</i>	<p>9. Saya sadar untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan.</p> <p>10. Saya turut mengingatkan rekan kerja atas tindakannya dalam mencegah timbulnya masalah</p>
3	Disiplin Kerja (X ₃)	a. Tujuan Dan Keterampilan	<p>1. Job desc yang diberikan kepada saya telah sesuai dengan keterampilan saya.</p> <p>2. Saya dapat bekerja dengan jujur dan disiplin meskipun tidak diawasi.</p>
		b. Teladan Pemimpin	<p>3. Atasan saya dapat memberikan contoh, disiplin, jujur, adil, dan berproses dalam bekerja.</p> <p>4. Atasan memberikan solusi, apabila saya mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan.</p>
		c. Kompensasi/Balas Jasa	<p>5. Besarnya kompensasi didasarkan atas besarnya kontribusi karyawan.</p>

			6. Besarnya kompensasi Ketika lembur telah sesuai dengan ketentuan aturan pemerintah.
		d. Keadilan	7. Besarnya kompensasi dan beban kerja adil sesuai dengan porsi jabatan yang di amanahkan. 8. Semua karyawan memiliki kesetaraan yang sama atas hak dan kewajiban yang di terima sesuai.
		e. Sanksi	9. Saya siap menerima sanksi apabila melakukan kesalahan, dan siap bertanggung jawab. 10. Sanksi yang diberikan perusahaan sudah jelas sesuai dengan peraturan perusahaan.
		f. Ketegasan Pemimpin	11. Pemimpin memberikan sanksi dengan adil apabila terjadi ketidak sesuaikan hasil kerja. 12. Pemimpin memberikan arahan yang jelas serta menjalankan aturan terkait SOP perusahaan.
4	Kinerja Karyawan (Y)	a. Tujuan	1. Saya selalu berusaha lebih baik dibanding orang lain dalam bekerja. 2. Saya merasa pekerjaan saya saat ini telah sesuai dengan saya harapkan
		b. Standar	3. Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan 4. Saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
		c. Umpan Balik	5. Pimpinan selalu memberikan arahan dan dorongan motivasi ke pegawainya. 6. Pimpinan memperbolehkan karyawan untuk bebas memilih cara bekerja yang lebih efektif dan efisien, selama tidak merugikan yang lainnya.
		d. Alat dan Sarana	7. Sarana yang ada dikantor sudah tersedia dan sangat membantu kinerja karyawan. 8. Dilakukan pengecekan fasilitas kantor berkala, untuk menunjang kenyamanan bekerja karyawan.
		e. Kompetensi	9. Tugas yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan kompetensi saya. 10. Saya merasa bahwa keterampilan dan kemampuan yang dimiliki membuat saya berhasil menyelesaikan tugas dengan sempurna.
		f. Motif	11. Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan. 12. Karyawan merasa bahwa kinerjanya telah diukur berdasarkan jumlah aktivitas kerja yang mampu diselesaikan.

Jenis skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval. Menurut Riduwan & Akdon (2013) skala interval adalah skala yang menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang lain dan mempunyai bobot yang sama. Kemudian setiap indikator pertanyaan dari kuesioner diukur dengan skala Likert, yakni skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian sosial atau gejala sosial (Riduwan & Akdon, 2013). Dalam kuesioner yang digunakan peneliti, setiap pertanyaan terdiri dari 5 (lima) kategori jawaban, yaitu:

1. Sangat setuju/Sangat baik Skor = 5
2. Setuju/Baik Skor = 4
3. Cukup setuju/Cukup baik Skor = 3
4. Tidak Setuju/Tidak baik Skor = 2
5. Sangat tidak setuju/Sangat tidak baik Skor = 1

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian manajemen di PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah. Jumlah karyawan di PT. Solo Murni setara Supervisor (SPV) adalah sebanyak 212 karyawan. Dengan syarat minimal karyawan telah bekerja lebih dari 2 tahun. Karyawan

kontrak tidak masuk dalam kriteria ini, karena maksimal lama kerja karyawan kontrak selama 2 tahun.

Hari kerja untuk karyawan di general shift (kecuali bagian produksi) berlangsung selama enam hari yaitu mulai hari senin sampai dengan hari sabtu. Jam kerja karyawan dimulai pukul 07.30 hingga pukul 17.00 berlaku untuk hari senin sampai dengan hari jumat. Sedangkan untuk hari sabtu jam kerja sampai pukul 16.00. Mengenai jam istirahat, karyawan diberi waktu istirahat satu jam dimulai pukul 11.30 sampai dengan pukul 12.30.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Arikunto (2016) menjelaskan, apabila subyek kurang dari 100, lebih baik di ambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyek lebih dari 100 orang maka diambil sampai antara 10-15% atau 20-25%. Sehingga jika berdasarkan cara pengambilan sampel tersebut dengan mengambil 25% maka sampel yang didapatkan adalah 53 orang. Sehingga pada penelitian ini setidaknya penulis harus mengambil data dari sampel sekurang – kurangnya sejumlah 53 orang responden

Pengambilan teknik sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Dalam teknik pengambilan sampel ini peneliti menggunakan teknik *sampling purposive*. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa: teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Adapun kriteria yang digunakan untuk menentukan sampel adalah 53 responden dan merupakan karyawan setara

Supervisor (SPV) di PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah serta minimal karyawan telah bekerja lebih dari 2 tahun.

D. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono (2019) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh melalui studi lapangan dengan menyebarkan kuesioner yang akan diisi oleh responden pada Karyawan bagian manajemen di PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui peneliti dari dokumen perusahaan seperti data karyawan dan data sejarah di PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah.

E. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam suatu penelitian adalah langkah berikutnya setelah pengumpulan data dilakukan. Pengolahan data merupakan proses penerimaan data sebagai masukan (*input*) kemudian diproses oleh suatu program tertentu dan mengeluarkan hasil proses data dengan komputer. Teknik analisa yang digunakan pada penelian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 24.

1. Metode Analisis Data

Dari hasil penelitian yang dikumpulkan maka selanjutnya akan dapat disajikan metode analisis sebagai berikut:

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas Data

Menurut Siregar (2013) validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*). Sujarweni & Endrayanto (2012) menyatakan uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel di mana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid.

2) Uji Reliabilitas Data

(Ghozali, 2020) berpendapat bahwa reliabilitas dapat diartikan sebagai sejauh mana pengukuran bebas dari kesalahan acak. Korelasi yang kuat menunjukkan kehandalan yang tinggi, sedangkan korelasi yang lemah menunjukkan instrumen mungkin tidak dapat diandalkan. *Cronbach's α* adalah tes yang paling umum digunakan untuk menentukan konsistensi internal suatu instrumen. Hasil *Cronbach α* adalah angka antara 0 dan 1. Skor kehandalan (reliabilitas) yang dapat diterima adalah 0,6 dan lebih tinggi (Ghozali, 2020).

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2020) pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2) Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2020) pada uji ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, *Variance Inflation Faktor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cutoff* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai toleransinya $\leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2020) uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residu satu ke pengamatan lain. Jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Autokorelasi pada model regresi artinya ada korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu saling berkorelasi. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson (Uji DW). Suatu model dikatakan bebas autokorelasi jika dihitung (Durbin Watson) terletak antara -2 dan 2. Atau Syarat data agar lulus dari Uji Autokorelasi adalah $du < d < 4 - du$. (Ghozali, 2020).

c. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yaitu dengan melihat pengaruh antara variabel Kompensasi (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan model persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2020):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b_1 : Koefisien regresi *independent* pertama
- b_2 : Koefisien regresi *independent* kedua
- b_3 : Koefisien regresi *independent* ketiga
- x_1 : Variabel *independent* pertama (Kompensasi)

- x_2 : Variabel *independent* kedua (*Organizational Citizenship Behavior*)
- x_3 : Variabel *independent* pertama (Disiplin Kerja)
- e : Nilai standar eror

Sementara pengukuran yang ada dalam metode regresi linier berganda adalah koefisien korelasi merupakan cara yang digunakan untuk melihat derajat hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antara Kompensasi (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan maupun secara parsial dari masing-masing variabel.

Data yang diperoleh nantinya akan diolah menggunakan program olah data komputer yaitu SPSS 24 untuk menghasilkan nilai koefisien determinasi yang lebih akurat.

d. Uji Hipotesis

1) Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2020) uji F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen atau terikat. Kriteria hitungannya adalah apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak begitu juga sebaliknya. Jika probabilitas $\geq 5\%$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, begitu juga sebaliknya.

2) Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial atau uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2020). Kriteria dalam uji parsial (uji t) apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak begitu juga sebaliknya. Jika probabilitas $\geq 5\%$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, begitu juga sebaliknya.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2020). Analisis koefisien determinan berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel Kompensasi (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas Kompensasi (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).