

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bersifat kausal. Pendekatan asosiatif menurut Sujarweni (2019: 19), adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, suatu gejala”.

Menurut Sugiyono (2019: 66), “Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).”

1.2 Devinisi Operasional Variabel

Menurut Sujarweni (2019: 95), “Variabel penelitian adalah sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti berdasarkan penelitian yang akan dilakukan atau suatu atribut obyek yang berdiri dan dalam variabel tersebut terdapat data yang melengkapinya”.

Sedangkan menurut (Sugiyono, 2019: 68), “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya.”

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

No	Nama Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Motivasi (X_1)	Menurut Hasibuan dalam Edy Sutrisno (2020:110) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan	Menurut Sutrisno dalam Artikel (Widiyanti dan Fitriani, 2017:133) Indikator motivasi meliputi : a). Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula dengan kebutuhan yang paling besar. b). Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. c). Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. d). Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain.	Skor 1 (STS) Skor 2 (TS) Skor 3 (CS) Skor 4 (S) Skor 5 (SS)
2	Kompensasi (X_2)	Menurut Iswanto dan Yusuf(2015:6. 3) “kompensasi merupakan salah satu	Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora dalam (Safriandi dan Aginta, 2016: 445) diantaranya: a). Gaji Upah biasanya berhubungan dengan	Skor 1 (STS) Skor 2 (TS) Skor 3 (CS) Skor 4 (S) Skor 5 (SS)

		<p>fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan persoalan penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai ganti dari pelaksanaan tugas organisasional ”.</p>	<p>tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.</p> <p>b). Insentif Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.</p> <p>c). Tunjangan Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung instansi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.</p> <p>d). Fasilitas Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil instansi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat instansi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.</p>	
3	Keterampilan (X ₃)	Menurut Yahudi dalam	Indikator Keterampilan Kerja menurut Robbins	Skor 1 (STS)

		<p>(Sumantika <i>dkk</i> 2021: 12) keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman</p>	<p>dalam Ibrahim (2018) dikutip oleh Nurhasanah (2019 : 3-4) dibagi menjadi 4 kategori, antara lain :</p> <p>a). <i>Basic Literacy Skill (Keterampilan Dasar)</i> Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti: membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.</p> <p>b). <i>Technical Skill (Keterampilan Teknis)</i> Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya.</p> <p>c). <i>Interpersonal Skill (Keterampilan Interpersonal)</i> Keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang memberi pendapat dan bekerja secara tim, dan.</p> <p>d). <i>Problem Solving (Penyelesaian Masalah)</i> Keahlian seseorang dalam memecahkan masalah dengan</p>	<p>Skor 2 (TS) Skor 3 (CS) Skor 4 (S) Skor 5 (SS)</p>
--	--	--	--	---

			menggunakan logika atau perasaannya	
4	Kinerja (Y)	<p>Sinambela (2016: 480) “Mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan”.</p>	<p>Menurut Mangkunegara dalam (Dwianto dan Purnamasari, 2019: 214) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari definisi diatas indikator kinerjanya adalah:</p> <p>a).Kualitas Kualitas yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, di ukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.</p> <p>b).Kuantitas Kuantitas yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.</p> <p>c).Pelaksanaan Tugas Pelaksanaan tugas yaitu kewajiban pegawai melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan instansi.</p> <p>d).Tanggung Jawab Tanggung jawab yaitu</p>	<p>Skor 1 (STS)</p> <p>Skor 2 (TS)</p> <p>Skor 3 (CS)</p> <p>Skor 4 (S)</p> <p>Skor 5 (SS)</p>

			suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.	
--	--	--	--	--

1.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sujarweni (2019 : 105) “Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya” Maka populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 30 orang.

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sujarweni (2019 : 105). “Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian”, sedangkan sampling jenuh merupakan Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sujarweni, 2019 :109). Sehingga, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 30 orang.

1.4 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

“Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi.” (Sujarweni, 2019: 114).

Dalam penelitian ini sumber pertama yaitu karyawan CV Cipta Graha Kabupaten Probolinggo yang dijadikan responden. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner tentang Motivasi Kompensasi dan Keterampilan terhadap Kinerja.

2. Data Sekunder

“Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi.” (Sujarweni, 2019: 114).

Data sekunder yang diteliti yakni tentang gambaran umum CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo, bentuk struktur organisasi, jumlah tenaga kerja, dan data lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Observasi

Sujarweni (2019: 120) mengemukakan bahwa, “Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.”

Dalam penelitian ini observasi yang dilakukan yaitu dengan mengunjungi CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo untuk meneliti dan mencari bukti-bukti mengenai Motivasi, Kompensasi dan Keterampilan.

2. Wawancara

“Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini harus dilakukan secara mendalam agar kita mendapat data yang valid dan detail”. (Sujarweni, 2019: 118).

Wawancara yang diajukan kepada pihak CV Cipta Graha Kabupaten Probolinggo di antaranya tentang sejarah atau profil CV Cipta Graha, Visi dan Misi, Motivasi, Kompensasi dan Keterampilan.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kuantitatif dengan melihat dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain. Dengan metode ini, penulis mengumpulkan data dari dokumen yang sudah ada, sehingga penulis dapat memperoleh catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian seperti: gambaran

umum CV Cipta Graha, struktur organisasi, catatan-catatan dan sebagainya.

4. Kuesioner

Sujarweni (2019: 120) mengemukakan bahwa, “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab”.

Peneliti menggunakan skala *Likert* yang paling sering digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap suatu objek karena pembuatannya relatif mudah dan tingkat reabilitasnya tinggi.

“Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.” (Sugiyono, 2019: 146).

Bentuk pertanyaan dalam kuesioner bersifat kuantitatif lebih berkaitan dengan persepsi seseorang, dengan skor yang digunakan sebagai berikut:

- a. Skor 5 = Sangat setuju (SS)
- b. Skor 4 = Setuju (S)
- c. Skor 3 = Cukup Setuju (CS)
- d. Skor 2 = Tidak setuju (TS)
- e. Skor 1 = Sangat Tidak setuju (STS)

1.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Uji Validitas

“Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.” (Sugiyono, 2019: 361).

Menurut Sujarweni (2019: 178), “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu”.

Uji validitas menggunakan program aplikasi SPSS 22.0 (*Statistical Program for Social Science*). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, dengan α 0,05. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019: 362) mengemukakan bahwa, “Reliabilitas adalah berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan”. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Teknik yang digunakan dalam uji reliabilitas yaitu *Cronbach alpha*. Menurut Wiratna dalam Sujarweni (2019: 178), “suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria jika:

1. *Cronbach alpha* > 0,60 maka reliable.
2. *Cronbach alpha* < 0,60 maka tidak reliable.

1.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Multikolinieritas

“Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-0 maka tidak terjadi multikolinieritas.” (Sujarweni, 2019: 179).

3.6.2 Uji Autokorelasi

Menurut Sujarweni (2019: 179), “menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Untuk data *time series* autokorelasi sering terjadi. Tapi untuk data yang sampelnya *crosssection* jarang terjadi karena variabel pengganggu satu berbeda dengan yang lain”.

Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin Watson (DW) dengan kriteria jika:

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
2. Angka D-W di antara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam Sujarweni (2019 : 180), “Uji Heteroskedastisitas adalah adalah suatu keadaan dimana varian dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila uji hetesroskedastisitas masih diragukan tidak terjadi heteroskedastisitas, maka dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel X sebagai variabel independent dengan nilai *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependen. Apabila hasil uji diatas level signifikansi ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.4 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Sujarweni (2019: 179) mengemukakan bahwa, “Dalam uji normalitas ini ada 2 cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji *statistic kolmogorof* dengan kriteria:

1. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal.

2. Jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

1.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), (X_3),... (X_n) dengan satu variabel terikat.

Bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen (Kinerja)

A : Nilai Konstanta

$b_1 b_2 b_3$: Koefisien Regresi

X_1 : Variabel independen a (Motivasi)

X_2 : Variabel independen b (Kompensasi)

X_3 : Variabel independen c (Keterampilan)

1.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Uji koefisien determinasi menggunakan nilai Adjusted R Square. Semakin tinggi nilai (Adjusted R Square) maka semakin tinggi kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen.

1.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, sebagai berikut:

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sujarweni (2019: 181), “Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial. Taraf signifikansi 5%”. Langkah pengujian adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X_1 , X_2 dan X_3) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

Adapun statistik pengujiannya sebagai berikut:

- a. Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima.
- b. Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak.

Uji ini dilakukan untuk menguji hipotesis kesatu (H_1) yaitu “Ada pengaruh signifikan antara motivasi kompensasi dan keterampilan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo”.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sujarweni (2019: 181), “Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan data”. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X_1, X_2 dan X_3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

Adapun statistik pengujiannya sebagai berikut:

- a. Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji ini dilakukan untuk menguji hipotesis kedua (H_2) yaitu “Ada pengaruh signifikan motivasi kompensasi dan keterampilan secara simultan terhadap kinerja pegawai CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo”.