

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian yang digunakan oleh penulis berupa penelitian verifikatif explanatory survey, yaitu sebuah bentuk penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Dalam hal ini peneliti menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel.

### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian Objek Penelitian**

Objek yang diteliti dalam peneliti ini adalah variabel (X) yaitu kompensasi dan variabel (Y) yaitu kinerja karyawan.

#### **3.2.1 Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah populasi karyawan sebanyak 35 orang, yaitu sumber data diperoleh dari sebuah kuisisioner yang diisi karyawan PT. Bogor Raya Development.

#### **3.2.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini berlokasi pada PT Bogor Raya Development, Perumahan Klub Golf, Jl. Sukaraja, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16710

### **3.3 Jenis Dan Sumber Data Penelitian Jenis Data Penelitian**

#### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data penelitian ini kuantitatif dan kualitatif yaitu mencari hubungan antara dua variabel yaitu kompensasi dengan kinerja karyawan, meliputi :

1. Data kualitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk verbal dan bukan berbentuk angka.
2. Data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau angka.

#### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari unit analisis yang diteliti. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu karyawan PT. Bogor Raya Development.

2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh penulis langsung dari data perusahaan. Operasionalisasi Variabel Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Bogor Raya Development.

### 3.4 Operasionallisasi Variabel

Tabel 3. 1 Operasional Variabel  
Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Bogor Raya

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi	Gaji	Besarnya Gaji Yang Diberikan Perusahaan Dengan Beban Kerja Sudah Di Sesuaikan	Ordinal
		Gaji Yang Diberikan Perusahaan Mencukupi Kebutuhan Karyawan	Ordinal
		Pemberian Gaji Sudah Di Sesuaikan Dengan Kebijakan Pemerintah	Ordinal
	Insentif	Insentif Memberikan Semangat Yang Lebih Dalam Bekerja	Ordinal
		Reward Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Harapan	Ordinal
		Penerimaan Insentif Dapat Di Klaim Setelah Karyawan Mencapai Target	Ordinal
	Fasilitas Kantor	Penunjang Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan	Ordinal
		Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan Mempermudah Pekerjaan	Ordinal
		Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan Memadai	Ordinal
	Tunjangan	Karyawan Mendapat Dana Pension Dari Perusahaan	Ordinal
		Memenuhi Kebutuhan Karyawan Di Hari Raya	Ordinal
		Pemberian Cuti Kepada Karyawan	Ordinal
	Bonus	Disesuaikan Dengan Keahlian, Prestasi Dan Keterampilan	Ordinal
		Masa Kerja Karyawan	Ordinal
		Level Jabatan Karyawan	Ordinal
Kinerja Karyawan	Kualitas	Karyawan Menghasilkan Kualiatas Kerja Yang Baik	Ordinal
		Sudah Memahami Keterampilan Yang Sangat Baik Dalam Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Standar Perusahaan	Ordinal
		Selalu Teliti Dan Jeli Dalam Menjalankan Pekerjaan Sesuai Standar Perusahaan	Ordinal
	Kuantitas	Karyawan Memilliki Kuantitas Kerja Yang Maksimal	Ordinal
		Karyawan Mencapai Target Yang Ditetapkan Perusahaan	Ordinal
		Selalu Menjaga Ketepatan Waktu Dan Kesempurnaan Hasil Pekerjaan	Ordinal
	Tanggung Jawab	Menerima Resiko Dari Tindakan Yang Dilakukan	Ordinal
		Mengembalikan Barang Yang Dipinjamsesuai Dengan Kondisi Semula	Ordinal
		Meminta Maaf Kesalahan Yang Dilakukan	Ordinal
	Pelaksanaan Tugas	Tanggung Jawab Atas Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan	Ordinal
		Memerhatikan Wewenang Dalam Melaksanakan Pekerjaan	Ordinal
		Kepercayaan Terhadap Karyawan Lain	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel jenuh merupakan suatu teknik penarikan sampel yang dilakukan dengan mengambil jumlah keseluruhan populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penarikan sampel *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel, yaitu seluruh karyawan PT. Bogor Raya Development yang berjumlah 35 karyawan.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang telah terpilih dikumpulkan melalui metode survei dengan teknik yang dilakukan yaitu observasi dan wawancara secara langsung pada pegawai. Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan beberapa jenis prosedur pengumpulan data dengan cara :

1. Data Primer, pengumpulan data ini dengan 3 cara :

1. Menurut Nazir dalam (Kusumaningtyas & Rahajeng, 2017) pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung yaitu “cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut. Observasi yang dilakukan peneliti dengan melakukan pengamatan langsung di PT. Bogor Raya Development.
2. Wawancara, yaitu digunakan "Sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil atau sedikit." (Sugiyono, 2012).  
Wawancara, langsung dilakukan dengan pihak pihak yang berwenang atau berkepentingan yaitu unit manager dan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
3. Menurut Nazir dalam (Kusumaningtyas & Rahajeng, 2017) kuisisioner adalah “sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban - jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis”.

Kuisisioner, megumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang di ajukan kepada pihakpihak yang berkenan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu karyawan PT. Bogor Raya Development.

Skala pengukuran yang digunakan pada kuesioner untuk penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2011) angket adalah teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab.

Menurut (Sugiyono, 2017) dalam skala penilaian ordinal terdapat tingkatan - tingkatan poin pengukuran yaitu poin 1 sampai dengan 5 yang mengukur setiap item dalam jawaban atas pernyataan dalam angket.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Kompensasi) maupun variabel dependen (Kinerja Karyawan) diukur dengan instrument pengukur dalam bentuk angket atau kuesioner yang berskala ordinal. Berikut merupakan skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert, antara lain sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Kriteria Penilaian Skala Likert Variabel X

No	Pilihan	Inisial	Skor
1	Sangat setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang setuju	KS	3
4	Tidak setuju	TS	2
5	Sangat tidak setuju	STS	1

*Sumber Data : (Sugiyono, 2017)*

Tabel 3. 3 Kriteria Penilaian Skala Likert Variabel Y

No	Pilihan	Inisial	Skor
1	Selalu	S	5
2	Sering	SR	4
3	Pernah	P	3
4	Ragu-Ragu	RR	2
5	Tidak Pernah	TP	1

*Sumber Data : (Sugiyono, 2017)*

2. Data Sekunder merupakan Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2011).

Data Sekunder Untuk mendapatkan data dalam bentuk jadi atau dalam bentuk teori dengan cara mempelajari, meneliti berbagai literatur seperti buku-buku, internet serta data- data yang dapat dijadikan referensi dan relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### 3.7 Uji Instrumen

Uji Instrumen merupakan sebuah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat

menentukan kualitas hasil penelitian. Penulis melakukan pengujian data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2014, p.77). Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan valid adalah:

- Jika nilai signifikansi  $< 0.05$  ( $\alpha = 5\%$ ), maka pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika nilai signifikansi  $> 0.05$  ( $\alpha = 5\%$ ), maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dapat menggunakan persamaan teknik korelasi product moment dengan menggunakan rumus penunjang sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

R hitung : koefisien validitas item yang di cari

x : Skor yang diperoleh dari subyek ke dalam setiap item

y : Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum x$  : jumlah skor dalam distribusi

$\sum y$  : jumlah skor dalam distribusi y

n : jumlah responden

Kriteria keputusan pengajuan valid dari responden dengan menggunakan signifikan sebagai berikut :

1. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat dikatakan valid.
2. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dapat dikatakan tidak valid.

Penulis melakukan penyebaran kuesioner pada 35 responden dengan masing – masing departemen untuk dilakukan uji validitas. Untuk mengetahui validnya sebuah item pertanyaan dalam kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 35. Maka dari itu r tabel validitas sesuai dengan rumus yang akan penulis gunakan yaitu  $df = n - 2$  maka akan menjadi  $df = 35 - 2 = 33$  ( $df = n - 2$ ), maka yang diperoleh nilai r hitung ( Corrected item total Correlation)  $> r_{tabel}$  sebesar 0,334 untuk  $df = 35 - 2 = 33$  ;  $\alpha = 0,05$ .

Nilai  $r_{tabel}$  ini selanjutnya digunakan untuk kriteria validitas item – item kuesioner. Berikut adalah hasil uji validitas masing – masing variabel.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validasi Variabel Kompensasi (X)

Indikator	No Soal	R Hitung	R Tabel	keterangan	Satuan
Gaji	1	0,507	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,839	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,919	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Insentif	4	0,672	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,843	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,908	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Fasilitas Kantor	7	0,734	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	8	0,708	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	9	0,892	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tunjangan	10	0,951	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,942	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	12	0,934	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Bonus	13	0,885	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	14	0,949	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	15	0,892	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil olahan data angket melalui SPSS versi 25.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dari variabel kompensasi di atas, penelitian ini di bantu dengan aplikasi *software* SPSS versi 25 dan dari 15 pertanyaan kompensasi bahwa semua instrumen dinyatakan Valid, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validasi Variabel Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	No Soal	R Hitung	R Tabel	keterangan	Satuan
Kualitas	1	0,927	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,885	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,959	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas	4	0,932	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,891	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,767	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tanggung Jawab	7	0,977	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	8	0,666	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	9	0,960	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pelaksanaan Tugas	10	0,977	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,977	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	12	0,938	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil olahan data angket melalui SPSS versi 25.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dari variabel kompensasi di atas, penelitian ini di bantu dengan aplikasi *software* SPSS versi 25 dan dari 12 pertanyaan kompensasi bahwa semua instrumen dinyatakan Valid, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah merupakan pengujian yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Alpha Cronbach. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach  $\geq 0,6$ , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai Alpha Cronbach  $\leq 0,6$  (Sugiyono, 2016).

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_{t^2}} \right\}$$

Keterangan :

$r_i$  : Koefisien reliabilitas alfacronbach

$k$  : Jumlah instrumen pertanyaan

$\sum s_i^2$  : Jumlah varians dari tiap instrumen

$s_{t^2}$  : Varians keseluruhan instrumen

Kriteria penilaian terhadap koefisien a- Cronbach, menurut Sugiono (2016) sebagai berikut :

Tabel 3. 6 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat reliabel

### Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.982	15

Sumber : Data Output SPSS 25 Diolah 2024

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas kompensasi diatas, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,982 > 0,6$  yang berarti dapat dinyatakan instrumen penelitian tersebut reliabel.

### Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.986	12

Sumber : Data Output SPSS 25 Diolah 2024

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas kompensasi diatas, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,986 > 0,6$  yang berarti dapat dinyatakan instrumen penelitian tersebut reliabel.

### 3.8 Metode Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian dan menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan analisis data. Untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan Dengan variabel X (kompensasi) dan Y (kinerja karyawan).

### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi).

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa peneliti menggunakan analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai objek yang diteliti yaitu hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2017) rumus yang digunakan untuk analisis statistik deskriptif, sebagai berikut :

$$total\ tanggapan\ responden = \frac{skor\ total\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden\ x\ jumlah\ responden} 100$$

Untuk memudahkan interpretasi nilai atas jawaban responden, maka peneliti melakukan pembagian kategori sebagai berikut.

Tabel 3. 9 Kriteria Penilaian Kuesioner

Skala	Keterangan
81%-100%	Sangat Baik
61%-80%	Baik
41%-60%	Cukup Baik
21%-40%	Kurang Baik
0%-20%	Sangat Kurang Baik

Sumber: Sugiono (2017)

### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

#### 3.8.2.1 Analisis Kuantitatif Analisis Korelasi Rank Spearman

Pengujian hipotesis untuk skala pengukurannya menggunakan skala ordinal maka menggunakan teknik Rank Spearman. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antar dua variabel yaitu variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan yang berskala ordinal (Sugiyono, 2017). Dalam analisis ini peneliti menggunakan rumus Rank Spearman, yaitu :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

$r_s$  = Koefisien korelasi

$di^2$  = Selisih dari pasangan rank ke-i

$n^2$  = Jumlah populasi

R = Ranking

n = Ukuran sampel

Selanjutnya dari hasil perhitungan tersebut kemudian dilihat keeratannya dan dapat diketahui :

- Jika nilai korelasi ( $r$ ) = 1, artinya nilai korelasi sangat kuat
- Jika nilai korelasi ( $r$ ) = 0, artinya nilai tidak ada korelasi
- Jika nilai korelasi ( $r$ ) = -1, artinya nilai korelasi negatif sempurna

Menggunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 3. 10 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai R

Besarnya Nilai Koefisien	Interpretasi
0,00 – 0,19	Sangat Tinggi
0,20 – 0,39	Kuat
0,40 – 0,59	Cukup Kuat
0,60 – 0,70	Rendah
0,80 – 1,00	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono, 2017

### 3.8.2.2 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Independet dan variabel Dependent. Seberapa besar kontribusi kompensasi dengan kinerja yang nantinya akan di uji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = rs^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

$KD$  = Koefisien determinasi

$rs$  = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

1. Jika  $KD$  mendeteksi nol (0), maka hubungan variabel *independent* dengan variabel *dependent* lemah.
2. Jika  $KD$  mendeteksi satu (1), maka hubungan variabel *independent* dengan variabel *dependent* kuat.