

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Himawari Wijaya Service pada Bulan Maret 2023 sampai dengan Agustus 2023, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada Tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

| No | Kegiatan | Feb-23 | | | | Mar-23 | | | | Apr-23 | | | | Mei-23 | | | | Jun-23 | | | | Jul-23 | | | | Agt-23 | | | |
|----|--------------------------------|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Observasi Awal | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan izin penelitian | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Persiapan instrumen penelitian | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Penulisan Proposal | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Presentasi Proposal | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Pengumpulan data | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Pengolahan data | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Analisis dan evaluasi | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Penulisan laporan | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 10 | Seminar hasil penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ |

Sumber: Rencana Penelitian(2023)

3.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, yaitu suatu survey dimana informasi dikumpulkan dari suatu sampel untuk mewakili seluruh populasi. Tujuan penelitian survei adalah eksploratif, deskriptif, eksplanatori (penjelas atau konfirmasi), evaluatif, prediktif atau prognostik, penelitian operasional dan pengembangan indikator sosial. Menurut Sugiyono (2014:6) menjelaskan bahwa metoda penelitian kuantitatif merupakan metoda survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Kuncoro dalam Sinaga (2014:4) menyatakan populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Selain itu menurut Nuryadi dkk (2017:8) populasi adalah seluruh objek yang menjadi sasaran penelitian atau pengamatan dan memiliki sifat-sifat yang sama. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk dijadikan objek pengamatan langsung dan dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan. Dengan kata lain, populasi adalah himpunan keseluruhan objek yang diteliti, sedangkan sampel adalah bagian yang di ambil dari populasi. Dalam melakukan penelitian ini penulis mengumpulkan data primer yaitu data asli yang dikumpulkan oleh untuk menjawab masalah riset secara khusus, Sunyoto (2014:28). Juga data sekunder yaitu data yang tidak langsung berasal dari sumber datanya dimana biasanya data tersebut dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data, Sunyoto (2014:42).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Himawari Wijaya Service. Jumlah karyawan berdasarkan informasi dari pihak yang bersangkutan dan bertanggung jawab di PT Himawari Wijaya Service mencapai 144 orang. Oleh sebab itu dalam penelitian ini kami menggunakan angka 144 sebagai populasi penelitian.

3.3.2. Sampel

Berdasarkan konsep populasi, beberapa ahli mendefinisikan istilah sampel. Menurut Sugiyono (2019:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari populasi itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul–betul representatif (mewakili).

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Hal ini berarti bahwa sampel mewakili populasi. Guna menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus pengambilan sampel dengan Rumus Slovin, sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Banyaknya sampel

N = Populasi

d² = Persisi yang ditetapkan (dalam penelitian ini ditetapkan 10%)

Dengan demikian jumlah sampel yang diambil sebanyak :

$$\begin{aligned} n &= \frac{144}{144.(0,1)^2 + 1} \\ &= \frac{144}{144.0,01+1} \\ &= \frac{144}{1,44 + 1} \\ &= \frac{144}{2,44} \\ &= 59,1 \text{ (dibulatkan menjadi 59 karyawan)} \end{aligned}$$

Supaya memudahkan persentase penulis membulatkan jumlah sampel menjadi 60 sampel.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan SK Menteri P&K No. 0259/U/1977, data didefinisikan sebagai segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi, sedangkan informasi adalah hasil pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan. Menurut Siyoto & Sodik (2015:67) menjelaskan beberapa jenis data berdasarkan sumbernya dan jenis data berdasarkan sifatnya, antara lain:

1. Data Berdasarkan Sumbernya

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat terbaru. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus (*focus grup discussion*FGD) dan penyebaran kuesioner.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain. Pemahaman terhadap kedua jenis data di atas diperlukan sebagai landasan dalam menentukan teknik serta langkahlangkah pengumpulan data penelitian.

2. Data Berdasarkan Sifatnya

Berdasarkan bentuk dan sifatnya, data penelitian dapat dibedakan dalam dua jenis yaitu data kualitatif (yang berbentuk kata-kata/kalimat) dan data kuantitatif (yang berbentuk angka). Data kuantitatif dapat dikelompokkan berdasarkan cara mendapatkannya yaitu data diskrit dan data kontinum. Berdasarkan sifatnya, data kuantitatif terdiri atas data nominal, data ordinal, data interval dan data rasio.

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip). Bentuk lain data kualitatif adalah gambar yang diperoleh melalui pemotretan atau rekaman video.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika.

Berikut merupakan beberapa metode pengumpulan data yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian menurut Siyoto & Sodik (2015:76):

1. Pengumpulan data melalui Kuesioner atau Angket

Sebagian besar penelitian umumnya menggunakan kuesioner sebagai metode yang dipilih untuk mengumpulkan data. Kuesioner atau angket memang mempunyai banyak kebaikan sebagai instrumen pengumpul data. Prosedur penyusunan kuesioner:

- a. Merumuskan tujuan yang akan dicapai dengan kuesioner.
- b. Mengidentifikasi variabel yang akan dijadikan sasaran kuesioner.
- c. Menjabarkan setiap variabel menjadi sub-variabel yang lebih spesifik dan tunggal.
- d. Menentukan jenis data yang akan dikumpulkan, sekaligus untuk menentukan teknik analisisnya.

Penentuan sampel sebagai responden kuesioner perlu mendapat perhatian pula. Apabila salah menentukan sampel, informasi yang kita butuhkan barangkali tidak kita peroleh secara maksimal.

2. Pengumpulan Data Melalui Metode Wawancara

Penggunaan metode wawancara memerlukan waktu yang cukup lama untuk mengumpulkan data. Dibandingkan dengan mengedarkan angket kepada responden, wawancara sangat rumit. Dalam melakukan wawancara, peneliti harus memperhatikan sikap pada waktu datang, sikap duduk, kecerahan wajah, tutur kata, keramahan, kesabaran serta keseluruhan penampilan, akan sangat berpengaruh terhadap isi jawaban responden yang diterima oleh peneliti. Oleh sebab itu, maka perlu adanya latihan yang intensif bagi calon pewawancara. Secara garis besar ada dua macam pedoman wawancara yaitu pedoman wawancara tidak terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan. Tentu saja kreativitas pewawancara sangat diperlukan, bahkan hasil wawancara dengan jenis pedoman ini lebih banyak tergantung dan pewawancara. Pewawancara adalah sebagai pengemudi jawaban responden. Jenis interviu ini cocok untuk penelitian kasus. Dan jenis kedua adalah pedoman wawancara terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang disusun secara

terperinci sehingga menyerupai *check-list*. Pewawancara tinggal membubuhkan tanda v (*check*) pada nomor yang sesuai. Pedoman wawancara yang banyak digunakan adalah bentuk “*semi structured*”. Dalam hal ini maka mula-mula interviwer menanyakan serentetan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu per satu diperdalam dalam mengorek keterangan lebih lanjut. Dengan demikian jawaban yang diperoleh bisa meliputi semua variabel, dengan keterangan yang lengkap dan mendalam.

3. Pengumpulan Data Melalui Metode Observasi

Dalam menggunakan metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen. Format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan akan terjadi. Peranan yang paling penting dalam menggunakan metode observasi adalah pengamat. Pengamat harus jeli dalam mengamati adalah menatap kejadian, gerak atau proses. Mengamati bukanlah pekerjaan yang mudah karena manusia banyak dipengaruhi oleh minat dan kecenderungan-kecenderungan yang ada padanya. Padahal hasil pengamatan harus sama, walaupun dilakukan oleh beberapa orang. Dengan lain perkataan, pengamatan harus objektif.

4. Pengumpulan Data Melalui Metode Dokumentasi

Tidak kalah penting dan metode-metode lain, adalah metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Dibandingkan dengan metode lain, maka metode ini agak tidak begitu sulit, dalam arti apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah. Dengan metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati. Seperti telah dijelaskan, dalam menggunakan metode dokumentasi ini peneliti memegang *check-list* untuk mencari variabel yang sudah ditentukan. Apabila terdapat/ muncul variabel yang dicari, maka peneliti tinggal membubuhkan tanda check atau tally di tempat yang sesuai. Untuk mencatat hal-hal yang bersifat bebas atau belum ditentukan dalam daftar variabel peneliti dapat menggunakan kalimat bebas.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Menurut Seran (2020:60) definisi operasional adalah penjelasan/uraian teknis tentang cara mengukur sebuah konsep atas variabel yang bersangkutan. Dengan kata lain definisi operasional merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur variabel. Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable).

3.5.1. Variabel Bebas

Variabel bebas atau yang sering disebut dengan variabel X adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat atau sering disebut variabel Y. Dalam penelitian ini digunakan variabel budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja, sebagai variabel bebas yang penulis definisikan sebagai berikut. :

1. Budaya Organisasi (X_1)

berikut beberapa karakteristik dan indikator dibagi dalam beberapa tingkat antara lain:

a. Inovasi dalam pengambilan risiko

Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan Berani dalam mengambil resiko.

b. Perhatian secara detail

Tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail.

c. Orientasi terhadap hasil

Tingkat tuntutan kepada manajemen untuk memusatkan perhatian pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk memperoleh hasil tersebut.

d. Orientasi kepada individu

Tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan akibat hasil terhadap individu dalam organisasi.

e. Orientasi terhadap kelompok

Tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam kelompok.

f. Agresivitas

Tuntutan kepada orang-orang dalam organisasi agar bersikap agresif dan bersaing.

Tabel 3.2. Definisi Indikator Variabel X₁

| NO | Variabel(X ₁) | Indikator | Sub-Indikator |
|----|---------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Budaya Organisasi | Inovasi dalam pengambilan resiko | 1. Karyawan melakukan inovasi dalam melaksanakan pekerjaan. 2. Karyawan siap untuk mengambil resiko dalam melaksanakan pekerjaan |
| 2. | | Perhatian secara detail | 1. perusahaan menyampaikan tujuan pada karyawan secara detail 2. Karyawan memperhatikan hal detail dalam pekerjaannya |
| 3. | | Orientasi terhadap hasil | 1. Karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan menekankan pada hasil yang optimal 2. karyawan dituntut berorientasi pada hasil kerja yang tinggi |
| 4. | | Orientasi terhadap individu | 1. karyawan bekerja sesuai tugasnya 2. Karyawan melakukan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan |
| 5. | | Orientasi terhadap kelompok | 1. pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim 2. Permasalahan dilingkungan kerja diselesaikan bersama-sama |
| 6. | | Agresivitas | 1. Karyawan bekerja dengan giat 2. Karyawan datang tepat waktu |

Sumber: Penulis(2023)

2. Kompensasi (X₂)

Pada dasarnya kompensasi dibagi menjadi 2(dua) jenis yaitu:

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada

pekerjaannya. Menurut Mujanah (2019:19) Kompensasi finansial terdiri dari dua kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi finansial secara langsung yaitu berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir. Kompensasi Non-finansial

b. Kompensasi non-finansial

Imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Menurut Mujanah (2019:19) Kompensasi secara non-finansial dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu :

1. Pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian).
2. Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Tabel 3.3. Definisi Indikator Variabel X₂

| NO | Variabel(X ₂) | Indikator | | Sub-Indikator |
|----|---------------------------|----------------------|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Kompensasi | kompensasi finansial | Kompensasi langsung | 1. gaji yang diberikan sesuai perjanjian kerja 2. bonus diberikan kepada karyawan (hari raya/pergantian tahun) |
| | | | kompensasi tidak langsung | 1. Asuransi kesehatan memberikan rasa aman 2. Perusahaan memberikan hak cuti |

| | | | | |
|----|--|--------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. | | Kompensasi Non-Finansial | | <ol style="list-style-type: none"> 1. suasana kerja yang nyaman 2. perusahaan menyediakan fasilitas yang baik |
|----|--|--------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Sumber: Penulis(2023)

3. Disiplin kerja(X₃)

Menurut Rivai yang dikutip oleh Alfiah (2019) pada dasarnya indikator yang mempengaruhi karyawan dalam tingkatan kedisiplinan pada suatu organisasi, sebagai berikut:

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat kerja. Perilaku disiplin berkaitan dengan tingkat kehadiran. Apabila tingkat kehadiran karyawan sedikit, hal ini berpengaruh pada kualitas kerja yang dihasilkan dan nantinya berdampak pada jumlah output yang dihasilkan perusahaan. Pertanyaan untuk kehadiran itu sendiri, ialah:

1. Setiap karyawan bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan.
2. Setiap karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Kehadiran merupakan salah satu pendukung kinerja suatu organisasi.
4. Setiap karyawan datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja seharusnya tidak melalaikan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Pertanyaan untuk ketaatan pada peraturan kerja itu sendiri, ialah:

1. Setiap karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.
2. Setiap karyawan memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja.
3. Sanksi yang tegas diberikan bagi karyawan yang melanggar peraturan.
4. Setiap karyawan melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Pertanyaan untuk ketaatan pada standar kerja itu sendiri, ialah:

1. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat karyawan capai dengan baik.
2. Setiap karyawan melaksanakan aturan jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Setiap pengetahuan yang karyawan miliki, setiap karyawan dapat menguasai bidang tugas yang lain.
4. Setiap karyawan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang telah dilakukan.

d. Tingkatan Kewaspadaan diri

Karyawan memiliki kewaspadaan diri pasti selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. Pertanyaan untuk tingkatan kewaspadaan diri itu sendiri, ialah:

1. Dengan pengetahuan yang dimiliki, setiap karyawan dapat menguasai bidang tugas yang dikerjakan dengan hasil baik.
2. Setiap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan penuh perhitungan dan didalam melakukan pekerjaan setiap karyawan memiliki kewaspadaan diri akan selalu berhati-hati.
3. Setiap karyawan memiliki inovasi yang tinggi dalam menciptakan sesuatu yang baru dalam bekerja.

e. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud wajib disiplin kerja karyawan. Pertanyaan untuk bekerja etis atau etika bekerja itu sendiri, ialah:

1. Setiap karyawan menjaga sikap yang baik didalam lingkungan perusahaan.

2. Saling menghormati dan menghargai dan membina kerjasama dalam tugas dan tanggung jawab sesama karyawan.
3. Setiap karyawan dalam bekerja dapat saling menghargai satu dengan yang lain.
4. Masing-masing karyawan sopan dalam melayani konsumen.

Tabel 3.4. Definisi Indikator Variabel X₃

| NO | Variabel(X) | Indikator | Sub-Indikator |
|----|----------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Disiplin kerja | Kehadiran | <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan bekerja sesuai waktu yang ditentukan 2. Karyawan berangkat dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan |
| 2. | | Ketaatan peraturan kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan tidak meninggalkan area kerja saat jam kerja 2. Karyawan memberi tahu dengan surat ijin untuk absen bekerja |
| 3. | | Ketaatan standar kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan bertanggung jawab akan pekerjaannya 2. karyawan melaksanakan standar kerja yang ditentukan perusahaan |
| 4. | | Tingkatan kewaspadaan diri | <ol style="list-style-type: none"> 1. dalam melaksanakan tugasnya karyawan menerapkan sikap teliti dan perhitungan yang baik 2. karyawan memiliki kewaspadaan pada diri sendiri rekan dan lingkungan kerja |
| 5. | | Bekerja etis | <ol style="list-style-type: none"> 1. karyawan sopan terhadap rekan dan atasan 2. karyawan menghormati dan menghargai rekan serta atasan |

Sumber: Penulis(2023)

3.5.2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain dalam hal ini variabel bebas (*independent variable*). Menurut Mangkunegara (2004) yang dikutip oleh Tsauri (2014:1) Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bernardin & Russel yang dikutip pada Ismi *et al.*, (2015:3) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria, yaitu:, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kerjasama.

1. Kualitas (*Quality*)

Kualitas merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. Pertanyaan untuk kualitas itu sendiri, ialah:

- a. Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lainnya
- b. Melaksanakan pekerjaan dengan hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu sebelumnya
- c. Melaksanakan pekerjaan dengan baik, dengan penuh ketelitian dan konsentrasi
- d. Karyawan melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil kerja pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada

2. Kuantitas (*Quantity*)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Pertanyaan untuk kuantitas itu sendiri, ialah:

- a. Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan
- b. Selama bekerja, berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja yang lain
- c. Hasil kinerja terkadang melebihi target yang diberikan oleh perusahaan
- d. Pekerjaan yang diterima bisa dilakukan sendiri tanpa bantuan rekan kerja yang lain.

3. Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai. Pertanyaan untuk ketepatan waktu itu sendiri, ialah:

- a. Datang dan pulang kerja tepat waktu
- b. Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan
- c. Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari waktu sebelumnya
- d. Tugas tambahan yang diberikan tidak mengganggu tugas sebelumnya

4. Kerjasama (*Interpersonal Impact*)

Kerjasama merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan kerjasama dengan atasan dan rekan kerja. Pertanyaan untuk kerjasama itu sendiri, ialah:

- a. Setiap karyawan mampu bekerjasama dengan atasan maupun rekan kerja yang lain
- b. Kemampuan komunikasi sudah berjalan baik pada setiap karyawan
- c. Memberikan dorongan dan bantuan kepada rekan kerja didalam suatu pekerjaan tertentu
- d. Kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.

Tabel 3.5. Definisi Indikator Variabel Y

| NO | Variabel(X) | Indikator | Sub-Indikator |
|----|------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Kinerja karyawan | Kualitas kerja | 1. hasil kerja yang baik dari tiap karyawan 2. melaksanakan tugas dengan baik |
| | | kuantitas kerja | 1. pekerjaan yang diberikan sesuai kemampuan 2. memetakan jenis pekerjaan untuk sendiri ataupun bersama-sama (kerja tim) |
| 2. | | ketepatan waktu | 1. datang dan pulang kerja tepat waktu 2. seluruh tugas dapat dilaksanakan |
| 4. | | kerjasama | 1. kerjasama yang baik dengan rekan tim 2. memberikan bantuan pada rekan yang membutuhkan dalam lingkup kerja |

Sumber:Penulis(2023)

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya dan hipotesis penelitian. Data yang terkumpul diolah sedemikian rupa sehingga memungkinkan untuk ditarik kesimpulan berdasarkan jenis tes yang digunakan nantinya. Di akhir kesimpulan, menjadi jelas bagaimana pengaruh variabel independen dan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

3.6.1. Skala Dan Angka Penafsiran

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini menggunakan kuesioner. Evaluasi menggunakan skala Likert, dimana respon terhadap setiap instrumen dibuat dalam skala 5 (lima) dan bervariasi dari sangat positif hingga negatif, misalnya dapat berupa kata-kata, seperti:

- a. Sangat Setuju (Skor 5)
- b. Setuju (Skor 4)
- c. Netral (Skor 3)
- d. Tidak Setuju (Skor 2)
- e. Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Variabel yang diukur menggunakan skala Likert diubah menjadi indikator variabel. Selain itu, indikator-indikator tersebut digunakan sebagai titik awal untuk penyusunan item-item instrumental, yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang dibahas untuk menarik kesimpulan.

Angka interpretasi diperlukan untuk menskalakan hasil jawaban responden. Jumlah interpretasi ini digunakan dalam semua studi kuantitatif saat mengolah data mentah, yang dikelompokkan sedemikian rupa sehingga hasil akhir dekomposisi diketahui dari jawaban responden, terlepas dari apakah responden sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju atau bahkan sangat tidak setuju. yang ada dalam pernyataan.

Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti terlihat pada table 3.6 dibawah ini. Interval Angka

$$\begin{aligned}\text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah})/ n \\ &= (5 - 1)/5 \\ &= 0,80\end{aligned}$$

Tabel 3.6. Angka penafsiran

| INTERVAL PENAFSIRAN | KATEGORI |
|---------------------|---------------------|
| 1,00 – 1,80 | Sangat Tidak Setuju |
| 1,81 – 2,60 | Tidak Setuju |
| 2,61 – 3,40 | Ragu – Ragu |
| 3,41 – 4,20 | Setuju |
| 4,21 – 5,00 | Sangat Setuju |

Sumber: Teori Likert

Adapun rumus penafsiran

$$M = \frac{\sum f(X)}{n}$$

Keterangan:

M: Angka Penafsiran

x: Skala Nilai

f: Frekuensi Jawaban

n: Jumlah Seluruh Jawaban

3.6.2. Persamaan Regresi

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda adalah alat analisis untuk memprediksi pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen untuk menunjukkan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau kausal antara dua atau lebih variabel independen (X_1), (X_2), (X_3) dengan satu variabel dependen (Y). Menurut Sujarweni, (2018:225). Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan (variabel terikat)

a: Intersep (titik potong sumbu Y)

b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi (konstanta)

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Kompensasi

X_3 : Disiplin Kerja

e: Standar eror

Analisis regresi linier berganda tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus diatas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Metode yang dapat digunakan adalah metode *enter, stepwise, backward*, serta *forward*. Khusus penelitian ini penulis akan menggunakan metode *enter*.

Analisis data diperlukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Dalam hal ini, penulis menggunakan teknik analisis data yang ada saat ini. Pertama, dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Kedua, dilakukan uji hipotesis klasik berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, pengujian hipotesis dilakukan dalam bentuk uji-F (uji simultan), koefisien determinasi, dan uji-t (uji parsial).

3.6.3. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan instrumen survei harus diuji kualitas data yang diperoleh. Tujuan dari tes ini adalah untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen yang digunakan. Karena kebenaran informasi yang diperoleh sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Uji kualitas data pertama yang harus dilakukan adalah uji validitas. Berkaitan dengan uji validitas ini menurut Sugiyono (2019:363) menyatakan Validitas merupakan derajat ketepatan antara dua yang terjadi kepada objek penelitian dengan data yang tepat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Guna menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga kolerasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkolerasikan setiap butir alat

ukur dengan total skor yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus *pearson product moment*, adalah:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

R: Koefisien Korelasi Variabel Bebas dan Variabel Terikat

$\sum X$: Jumlah Skor Item

$\sum Y$: Jumlah Skor Total

N: Jumlah Responden

Namun demikian dalam penelitian ini uji validitas tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus diatas melainkan dengan menggunakan *statistical program for social science* (SPSS). Guna melihat valid atau tidaknya butir pernyataan kuesieoner maka kolom yang dilihat adalah kolom *corrected item-total correlation* pada table *item-total statistics* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut. Dikatakan valid jika R hitung > R tabel.

2. Uji Reliabilitas

Setelah semua poin klaim dalam kuesioner telah diterima sebagai valid, langkah selanjutnya adalah menguji kualitas data yang kedua, yaitu. uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi pernyataan. Pernyataan dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban responden terhadap pernyataan yang disajikan selalu konsisten.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya konsistensi kuesioner dalam penggunaannya. Butir pernyataan kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika pernyataan tersebut konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih, dengan menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_i S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : Nilai Reliabilitas

$\sum S_i$: Jumlah Variabel Skor Tiap Item

S_t : Varian Total

k : Banyaknya Pertanyaan

Namun demikian dalam penelitian ini uji reliabel tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus diatas melainkan dengan menggunakan *Statistic Programs for Social Science* (SPSS). Guna melihat reliabel atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* tersebut lebih besar 0,6 maka dikatakan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini handal (relaibel).

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

Ini adalah uji wajib untuk analisis regresi linier berganda, terutama yang didasarkan pada kuadrat terkecil biasa (OLS). Uji hipotesis klasik yang sering digunakan dalam penelitian adalah: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinearitas, (3) uji heteroskedastisitas, (4) uji autokorelasi, dan (5) uji linearitas. Namun penelitian ini hanya menggunakan tiga uji hipotesis klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Sujarweni (2018:102) adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistic non parametrik. Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada sebuah persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal. Dalam penelitian ini akan digunakan program Statistical Program For Social Science (SPSS) dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun

pendekatan KolmogorvSmirnov Test. Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan histogram . Data variabel bebas dan variabel terikat dikatakan berdistribusi normal jika gambar histogram tidak miring ke kanan maupun kekiri.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ismail (2018:220) uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi dalam penelitian, terjadi ketidaksamaan variasi dari residual yang diamati. Apabila varian yang diamati bersifat tetap atau ajeg, keadaan ini disebut sebagai homoskedastisitas. Sebaliknya jika varian yang diamati berubah dari satu pengamatan dengan pengamatan lain, kondisi data disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada data.

Beberapa cara untuk melihat indikasi heteroskedastisitas, yaitu: (1) dengan mengamati scatter plot antara nilai prediksi terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Apabila titik–titik membentuk pola teratur pada sumbu X dan Y, data terindikasi terjadi heteroskedastisitas. Cara ini dapat dilihat dengan menggunakan program SPSS; dan (2) dengan menggunakan rumus uji statistik diantaranya; Uji Park, Uji Glejser, Uji White, Uji Goldfeld-Quandt dan Uji Korelasi Peringkat Spearman (Ismail, 2018:220). Dalam penelitian ini, akan digunakan SPSS dengan pendekatan grafik yaitu dengan melihat pola gambar scatter plot yang dihasilkan SPSS tersebut. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik–titik yang ada menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan di kanan maupun kiri angka nol pada sumbu X.

3. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali dalam Ismail (2018:218) uji multikolinieritas atau kolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi pada data penelitian terjadi korelasi antar variabel bebas (independen) atau tidak. Pengujian yang baik adalah tidak terjadi kolinieritas atau multikolinieritas antar variabel bebas.

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF (Varian Inflation Factor) yang terdapat pada tabel Coefficients hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $<0,1$ atau VIF >5 .

3.6.5. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian kualitas data dan asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis pada dasarnya adalah metode pengambilan keputusan berdasarkan analisis data. Dalam penelitian ini dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam waktu yang bersamaan. Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak, dapat digunakan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F_{hitung} : Nilai F yang dihitung

R^2 : Nilai koefisien korelasi ganda

k : jumlah variabel bebas

n : jumlah sampel

Namun dalam penelitian ini pengujian hipotesis tidak dilakukan secara manual, melainkan menggunakan *Statistical Program for Social Sciences* (SPSS). Anda dapat melakukannya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom F pada tabel ANOVA terhitung SPSS. Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F, yaitu kami menguji signifikansi regresi secara keseluruhan dengan rumus yang dihipotesiskan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i = 0$; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_a : \beta_i \neq 0$; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan:

a. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa kompetensi, penghargaan dan motivasi kerja secara bersama–sama (stimultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa kompetensi, penghargaan dan motivasi kerja secara bersama–sama (stimultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan menguji koefisien determinasi (R^2), persentase variabel independen yang diteliti terhadap fluktuasi variabel dependen diukur. Koefisien determinasi bervariasi dari nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$), artinya bila $R^2 = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati satu, berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi lebih kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) ditampilkan pada kolom Adjusted R-Squared pada tabel ringkasan model komputasi SPSS.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara individual (parsial) antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{se}$$

Keterangan:

t_{hitung} : Nilai t

b : Koefisien Regresi X

se : Standar eror koefisien Regresi X

Format pengujiannya adalah:

- a. $\beta_1 = \beta_2 = 0$ Artinya variabel independen yang diuji secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. H_a : setidaknya satu $\beta_1 \neq 0$, di mana $I = 1,2,3$ Artinya variabel independen yang diuji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak Artinya variabel budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja bersesuaian (sekaligus) tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan,
- b. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya variabel budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara individual (sebagian) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.