

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

##### **1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan menurut jenis datanya, pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).<sup>1</sup> Penelitian ini akan menghasilkan ada atau tidaknya hubungan budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Tulungagung.

##### **2. Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis adalah pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih.<sup>2</sup> Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan klausal, yaitu hubungan sebab akibat yang ditimbulkan dari variabel bebas ( $X_1$ )

---

<sup>1</sup> Wiratna Sujerweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hal. 12

<sup>2</sup> *Ibid.*, 74

budaya organisasi, (X<sub>2</sub>) pengembangan karier, (X<sub>3</sub>) kompensasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

## **B. Populasi, Sampel, dan Sampling Penelitian**

### **1. Populasi**

Populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.<sup>3</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SPBU Mayangkara Group di wilayah Tulungagung yaitu SPBU 54.662.09 Bandung, SPBU 54.662.02 Sumbergempol, SPBU 54.662.14 Ngunut, dan SPBU 54.662.27 Kalidawir yang secara keseluruhan berjumlah 94 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>4</sup> Dalam menentukan besarnya jumlah sampel, Arikunto menyatakan jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya.<sup>5</sup> Untuk itu peneliti menjadikan seluruh karyawan sebagai responden untuk mengisi kuesioner.

### **3. Sampling**

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan untuk menentukan

---

<sup>3</sup> Masyhuri Machfudz, *Metodologi Penelitian Ekonomi Aplikasi pada Manajemen SDM, Keuangan, dan Manajemen Pemasaran, serta Integrasi Keislaman*, (Malang: Genius Media, 2014), hal. 138

<sup>4</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hal. 73

<sup>5</sup> Arikunto Suharsemi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 131

sampel yang akan digunakan. Pada dasarnya teknik sampling dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling* meliputi *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, dan *area sampling*. Sedangkan *non probability sampling* meliputi *sampling sistematis*, *sampling kuota*, *sampling incidental*, *purposive sampling*, *sampling jenuh* dan *snowball sampling*.<sup>6</sup>

Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus*, di mana semua orang anggota populasi dijadikan sampel.<sup>7</sup>

### C. Sumber Data, Variabel, dan Skala Pengukuran

#### 1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber.<sup>8</sup> Data primer diperoleh langsung dari penyebaran daftar

---

<sup>6</sup> Wiratna Sujerweni, *Metodologi Penelitian...*, hal. 85

<sup>7</sup> *Ibid.*, hal. 88

<sup>8</sup> *Ibid.*, hal. 89

pertanyaan kepada karyawan SPBU Mayangkara Group di wilayah Tulungagung.

## 2. Variabel

Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>9</sup> Menurut hubungan antara satu variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi:

### a. Variabel Bebas/*Independent Variable* (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini, obyek yang diteliti terdiri dari 3 variabel independen, yaitu:

#### 1) Budaya organisasi ( $X_1$ )

Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator-indikator inisiatif Individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, hal. 75

<sup>10</sup> Khaerul Umam, *Perilaku...*, hal. 135

2) Pengembangan karier ( $X_2$ )

Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator-indikator prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dan kesempatan untuk bertumbuh.<sup>11</sup>

3) Kompensasi ( $X_3$ )

Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator-indikator upah, insentif, asuransi, tunjangan, fasilitas, pekerjaan, dan lingkungan kerja.<sup>12</sup>

b. Variabel terikat/*Dependent Variabel* (Y)

Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini, obyek yang dipengaruhi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi.<sup>13</sup>

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai dasar untuk menentukan seberapa panjang interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam

---

<sup>11</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 214-219

<sup>12</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 742

<sup>13</sup> Wirawan, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 285

pengukuran menghasilkan data kuantitatif.<sup>14</sup> Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>15</sup> Dalam penelitian ini, skala penilaian yang digunakan sebagai berikut:

- |                                |                |
|--------------------------------|----------------|
| 1) Jawaban Sangat Setuju       | diberi bobot 5 |
| 2) Jawaban Setuju              | diberi bobot 4 |
| 3) Jawaban Cukup Setuju        | diberi bobot 3 |
| 4) Jawaban Tidak Setuju        | diberi bobot 2 |
| 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju | diberi bobot 1 |

#### **D. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian**

##### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjaring informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian.<sup>16</sup> Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

##### **a. Observasi**

Observasi dilakukan sebagai pengamatan dan pencarian dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Metode ini digunakan untuk mengetahui lebih dekat tentang obyek yang

---

<sup>14</sup> Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian...*, hal. 102

<sup>15</sup> *Ibid.*, hal. 104

<sup>16</sup> *Ibid.*, hal. 93

diteliti dengan kunjungan secara langsung oleh peneliti yaitu SPBU Mayangkara Group Tulungagung.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Dalam penelitian ini, kuesioner ditujukan untuk karyawan SPBU Mayangkara Group di wilayah Tulungagung yaitu mengenai pengaruh budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

c. Dokumentasi

Merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen baik tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumentasi diperlukan untuk mencari data tentang tinjauan historis, prasarana dan struktur organisasi, data tentang kompensasi, jenjang karier, hasil audit SPBU MG Tulungagung, dan data karyawan di SPBU Mayangkara Group Tulungagung.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan lebih mudah.<sup>17</sup> Pembuatan

---

<sup>17</sup> Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian...*, hal. 97

instrumen penelitian mengacu pada variabel penelitian, definisi operasional, dan skala pengukurannya.

**Tabel 3.1**  
**Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Indikator	Referensi
1.	Budaya Organisasi ( $X_1$ )	Inisiatif Individu ( $X_{1.1}$ )	Khaerul Umam, <i>Perilaku Organisasi</i> , (Bandung:CV Pustaka Setia), hal. 135
		Toleransi terhadap Tindakan Beresiko ( $X_{1.2}$ )	
		Pengarahan ( $X_{1.3}$ )	
		Integrasi ( $X_{1.4}$ )	
		Dukungan dari Manajemen ( $X_{1.5}$ )	
		Kontrol ( $X_{1.6}$ )	
		Identitas ( $X_{1.7}$ )	
		Sistem Imbalan ( $X_{1.8}$ )	
		Toleransi terhadap Konflik ( $X_{1.9}$ )	
		Pola Komunikasi ( $X_{1.10}$ )	
2.	Pengembangan Karier ( $X_2$ )	Prestasi Kerja ( $X_{2.1}$ )	Sondang P. Siagian, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> , (Jakarta:Bumi Aksara, 2012), hal. 214-219
		Pengenalan oleh Pihak Lain ( $X_{2.2}$ )	
		Kesetiaan pada Organisasi ( $X_{2.3}$ )	
		Pembimbing dan Sponsor ( $X_{2.4}$ )	
		Kemampuan untuk Berkembang ( $X_{2.5}$ )	
3.	Kompensasi ( $X_3$ )	Upah ( $X_{3.1}$ )	Wirawan, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan.</i>
		Insentif ( $X_{3.2}$ )	
		Asuransi ( $X_{3.3}$ )	
		Tunjangan ( $X_{3.4}$ )	
		Fasilitas ( $X_{3.5}$ )	
		Pekerjaan ( $X_{3.6}$ )	
		Lingkungan Kerja ( $X_{3.7}$ )	

			(Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,2015) hal., 285
4.	Kinerja (Y)	Hasil kerja ( $Y_1$ )	Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.</i> (Jakarta:PT.RajaGrafindo Persada, 2010), hal. 742
		Perilaku Kerja ( $Y_2$ )	
		Sifat ( $Y_3$ )	

#### E. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan responden dan mentabulasi berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah disajikan. Setelah data penelitian berupa jawaban responden atas angket yang dibagikan, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan:

##### 1. Pengukuran Variabel

Pengukuran terhadap variabel dalam penelitian adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada responden berdasarkan pernyataan-pernyataan yang telah disusun. Responden yang diteliti tinggal memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Beberapa prosedur data variabel dengan menggunakan pengelolaan data sebagai berikut:

a. *Editing*

Merupakan kegiatan memeriksa data yang dilakukan setelah peneliti selesai menghimpun. Kegiatan ini begitu penting karena kenyataannya data belum memenuhi harapan peneliti.

b. *Cooding*

Memberikan tanda kode agar mudah memeriksa jawaban.

Dalam penelitian ini berikut adalah kode setiap variabel, yaitu:

- 1) Data tentang budaya organisasi ( $X_1$ )
- 2) Data tentang pengembangan karier ( $X_2$ )
- 3) Data tentang Kompensasi ( $X_3$ )
- 4) Data tentang kinerja Kinerja (Y)

c. *Scoring*

Kegiatan memberikan angka dan data yang dikuantitatifkan dan menghitungnya untuk jawaban setiap responden. Untuk skor dari jawaban setiap pernyataan ditentukan sesuai dengan tingkat pilihan dari peneliti. Pemberian skor terhadap pemilihan jawaban adalah sebagai berikut:

- 1) Skor 5 bila jawaban angket memilih alternatif SS
- 2) Skor 4 bila jawaban angket memilih alternatif S
- 3) Skor 3 bila jawaban angket memilih alternatif CS
- 4) Skor 2 bila jawaban angket memilih alternatif TS
- 5) Skor 1 bila jawaban angket memilih alternatif STS

#### d. Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis untuk mengelola dan membuat analisis terhadap data sebagai bagian penarikan kesimpulan. Analisis yang dimaksud adalah dengan memberikan perhitungan secara statistik terhadap data yang masuk.

### 2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner.<sup>18</sup> Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur tingkat validitas atau tidaknya suatu kuesioner dapat menggunakan nilai pearson, dimana persyaratan uji validitas menggunakan tabel r ( $r_{\text{tabel}} > r_{\text{hitung}}$ ) maka dapat dinyatakan valid. Atau dengan kata lain item pertanyaan dikatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.<sup>19</sup>

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, 262

<sup>19</sup> Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian...*, hal. 158

pernyataan adalah konsisten. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60.<sup>20</sup>

#### 4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi agar data sampel yang diolah benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Pengujian meliputi:

##### a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik.<sup>21</sup> Dasar pengambilan keputusan uji normalitas data dengan gambar P-PLOT adalah dengan melihat persebaran titik (data) pada sumbu diagonal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

##### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya kolerasi antar variabel independen.<sup>22</sup> Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara peubah

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, 158

<sup>21</sup> Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan Menggunakan SPSS 16*, (Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher, 2009), hal. 77.

<sup>22</sup> Ali Mauludi, *Teknik Belajar...*, hal. 205-206

bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih yang dihasilkan diantara 1-10 maka terjadi multikolinieritas.<sup>23</sup>

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.<sup>24</sup> Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut. Jika terdapat pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda seringkali digunakan untuk mengatasi analisis regresi yang melibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Setelah data penelitian berupa jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis data dengan berpedoman pada analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = kinerja karyawan

X<sub>3</sub> = kompensasi

X<sub>2</sub> = pengembangan karier

X<sub>1</sub> = budaya organisasi

---

<sup>23</sup> Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian...*, hal. 159

<sup>24</sup> Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian...*, hal. 160

a = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi budaya organisasi

$b_2$  = koefisien regresi pengembangan karier

$b_3$  = koefisien regresi kompensasi

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel pada taraf signifikansi 0,05, dimana:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau probabilitas  $<$  tingkat signifikansi ( $Sig \leq 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau probabilitas  $>$  tingkat signifikansi ( $Sig \geq 0,05$ ), maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji statistik F

dapat dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel, dimana:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau probabilitas  $<$  tingkat signifikansi ( $Sig \leq 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau probabilitas  $>$  tingkat signifikansi ( $Sig \geq 0,05$ ), maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi) secara serentak terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Jika  $R^2$  yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika  $R^2$  makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.