

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja dengan ruang lingkup pembahasan pada pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab penelitian (Ruslan, 2018: 29).

Sumber data yang dapat digunakan diperoleh dari penyebaran kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan metode survei yang menggunakan pertanyaan kepada subjek penelitian secara tertulis (Ruslan, 2018: 208). Data primer tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner yang meliputi data tentang budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi dan kinerja.

#### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2018: 142) kuesioner adalah

teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### 3.4 Populasi

Menurut Arikunto (2020: 173), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja yaitu sebanyak 31 orang (Arikunto, 2020: 112). Pada penelitian ini menggunakan penelitian populasi, menurut Arikunto (2020:112) jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Populasi Berdasarkan Jabatan**

<b>No.</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1.	HoL (Head of Logistic)	1
2.	HoS (Head of Substation)	1
3.	Asst Hol	1
4.	Administrasi	2
5.	Helper	8
6.	Driver	3
7.	Salesmen	15
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>

Sumber : PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja, 2024

### **3.5 Teknik Analisis**

#### **3.5.1 Analisis Data**

Analisis data adalah analisis yang dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berupa jawaban dari responden. Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian dari penyebaran kuesioner. Menurut Arikunto (2020: 194) kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup, dimana daftar pertanyaan ditanggapi langsung oleh responden dengan memilih jawaban yang telah tersedia.

Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket, kisi angket kemudian dijabarkan kedalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan sebagai instrumen penelitian. Skala pengukuran untuk menentukan nilai jawaban angket dari pertanyaan yang diajukan dengan menggunakan *Skala Likert*. Menurut Ridwan dan Sunarto (2021:20) *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala *likert*, yang alternatif jawabannya terdiri dari yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju (Ridwan dan Sunarto, 2021: 15).

Alasan peneliti menggunakan *skala likert* sebab ingin membandingkan skor subyek dengan kelompok normatifnya serta ingin menyusun skala pengukuran yang sederhana dan mudah dibuat, dalam prosesnya terdapat

kebebasan dalam memasukan pertanyaan-pertanyaan, asalkan sesuai dengan konteks permasalahan yang diteliti dan jawaban suatu item dapat berupa *alternative*, sehingga informasi mengenai item tersebut diperjelas. Selain itu penggunaan *skala likert* karena jangka responsi yang lebih besar membuat skala Likert dapat memberikan keterangan yang lebih jelas dan nyata tentang pendapatan atau sikap responden tentang isu yang dipertanyakan.

Pendapat responden terhadap pertanyaan tentang budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi dan kinerja diberikan nilai sebagai berikut:

- 1) Setiap alternatif jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1
- 2) Setiap alternatif jawaban tidak setuju diberi skor 2
- 3) Setiap alternatif jawaban ragu-ragu diberi skor 3
- 4) Setiap alternatif jawaban setuju diberi skor 4
- 5) Setiap alternatif jawaban sangat setuju diberi skor 5

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval, melalui *Method of Succesive Internal* (MSI). Skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal (Ridwan dan Sunarto, 2021: 21).

### **3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **3.5.2.1 Uji Validitas**

Menurut Arikunto (2020: 174), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah

instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Validitas instrument terbagi dalam validitas internal (validitas konstruk/*contract validity* dan validitas isi/*contant validity*) dan validitas eksternal/empiris. Perhitungan validitas dari sebuah instrumen menggunakan *korelasi pearson* dengan menggunakan bantuan program *SPSS 26*. Kemudian untuk menentukan valid atau tidaknya data yang diuji dapat ditentukan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika  $r$  hasil positif, serta  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r$  hasil negatif, serta  $r$  hasil  $<$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

### **3.5.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau kekonsistenan alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilakukan dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terdapat butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Selain itu untuk menghasilkan kehandalan suatu instrumen atau kuesioner, peneliti harus mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang relevan kepada

responden. Setelah nilai koefisien reabilitas diperoleh, maka ditetapkan suatu nilai koefisien reabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Menurut Priyatno (2011:69), bisa menggunakan batas tertentu seperti 0,6 kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

### **3.5.2.3 Uji Asumsi Klasik**

Menurut Ghozali (2015: 57-69), pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi yang akan dilakukan mencakup pengujian normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi (Ghozali, 2015: 93).

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Metode uji normalitas yang digunakan yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual* (Priyatno, 2017:144). Dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data penyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain analisis grafik *Normal P-P plot* uji normalitas dapat dilakukan dengan uji *kolmogorov-smirnov* kriteria metode pengambilan keputusan untuk uji *kolmogorov-smirnov* yaitu sebagai berikut: (Priyanto, 2017:53).

- a. Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya data terdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya data tidak terdistribusi normal

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut Priyatno (2017: 23), uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah. Jika korelasi kuat, maka terjadi problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Variabel yang menyebabkan multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF yang lebih besar dari nilai 10. Sedangkan yang menunjukkan tidak multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF yang lebih kecil dari nilai 10.

#### **c. Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah untuk menguji sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap

maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Santoso, 2018: 208). Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu Uji *park*, Uji *Glejser*, melihat pola grafik regresi, dan uji koefisien korelasi *Spearman*.

Pada penelitian ini menggunakan metode *Glejser*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Apa bila nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- b. Apabila nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka dapat dipastikan ada gejala heteroskedastisitas diantara variabel bebas.

### **3.6 Metode Analisis**

Teknik pengolahan data mencakup perhitungan data analisis model penelitian. Sebelum membuat kesimpulan dalam suatu penelitian analisis terhadap data harus dilakukan agar hasil penelitian menjadi akurat. Maka penelitian ini dilakukan dengan metode statistik yang dibantu program SPSS 23.

#### **3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio (Dantes, 2015: 84).

### 3.6.1.1 Transformasi Data

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, tahap awal yang dilakukan adalah mentransformasi data yang diolah berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Transformasi tingkat pengukuran dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner
- 2) Untuk setiap item tersebut tentukan berapa orang responden yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5, yang disebut dengan frekuensi
- 3) Skor frekuensi dibagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi
- 4) Hitung proporsi kumulatif ( $p_k$ )
- 5) Gunakan tabel normal, hitung nilai  $z$  untuk setiap proporsi kumulatif
- 6) Nilai densitas normal ( $f_d$ ) yang sesuai dengan nilai  $z$
- 7) Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut:

$$\text{Nilai interval} = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

Keterangan :

*Area under upper limit* : Kepadatan batas bawah

*Density at upper limit* : Kepadatan batas atas

*Area under upper limit* : Daerah dibawah batas atas

*Area under lower limit* : Daerah dibawah batas bawah

- 8) Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu *scale value* (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

### 3.6.1.2 Spesifikasi Model Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Supranto (2015: 148), model regresi linear berganda penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

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

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

X<sub>3</sub> = Motivasi

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

a = Konstanta

e = Error Term

## 3.6.2 Pengujian Hipotesis

### 3.6.2.1 Uji t (Uji Individual)

Menurut Kuncoro (2015: 238) Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara *individual* dalam menerangkan variasi variabel terikat. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis

1) Untuk variabel  $X_1$  (Budaya Organisasi)

$H_0 : b_1 = 0$ , : Tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja

$H_a : b_1 \neq 0$ , : Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja

2) Untuk Variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja)

$H_0 : b_2 = 0$ , : Tidak ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja

$H_a : b_2 \neq 0$ , : Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja

3) Untuk Variabel  $X_3$  (Motivasi)

$H_0 : b_3 = 0$ , : Tidak ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja

$H_a : b_3 \neq 0$ , : Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja

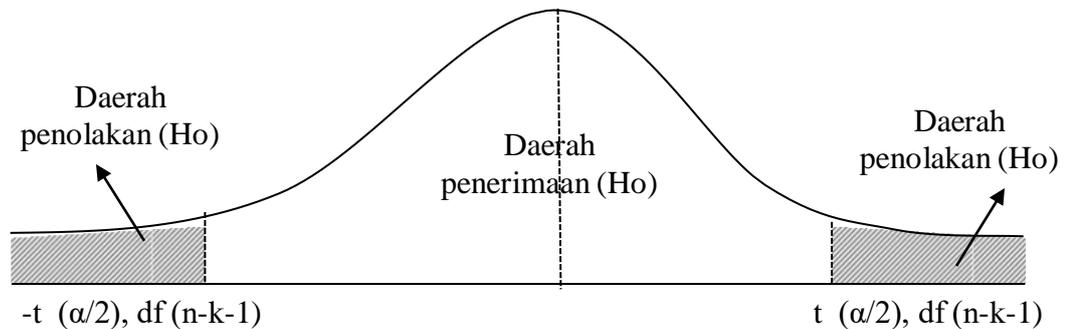
b. Menentukan daerah penerimaan  $H_0$  dan penolakan  $H_0$

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan uji t adalah sebagai berikut:

(Priyatno, 2011: 169).

- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak signifikan.
- $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya signifikan

Hasil  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95 % dan taraf signifikansi 5% dengan menggunakan  $t_{tabel} = t_{\alpha/2, df(n-k-1)}$  yang dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Interval Keyakinan 95 % Untuk Uji Dua Sisi**

### 3.6.2.2 Uji F

Uji F – statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2015: 239). Hipotesis nol yang hendak diuji adalah:

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ , : Tidak ada pengaruh signifikan secara simultan budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja

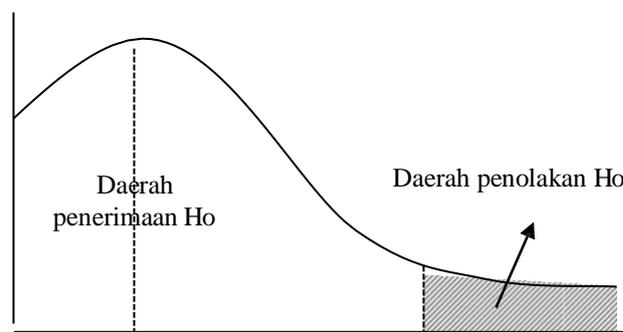
$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ , : Ada pengaruh signifikan secara simultan budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Baturaja

Menurut Ridwan dan Sunarto (2021: 110) kaidah pengujian signifikansi jika :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  artinya signifikan

$F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  artinya tidak signifikan.

Hasil  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95 % dan taraf signifikansi 5% dengan menggunakan  $F_{tabel} = F_{(1-\alpha)}$  (dk pembilang = m), (dk penyebut = n-m-1). Secara grafik hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.2**  
**Uji F Tingkat Keyakinan 95 %**

### 3.6.3 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ridwan dan Sunarto (2021: 81), koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur kemampuan variabel X dalam menjelaskan variabel Y. Dengan persamaan sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

$R^2$  = nilai koefisien determinasi

$r$  = nilai koefisien korelasi

Output model *summary* yang akan digunakan yaitu *Adjusted R Square* adalah *R Square* yang telah disesuaikan, ini juga menggunakan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Adjusted R Square* biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen. (Priyatno, 2011:123).

### 3.7 Batasan Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel pengaruh (X) yang akan dioperasional yaitu variabel budaya organisasi(X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), motivasi (X<sub>3</sub>) serta satu variabel terpengaruh yaitu kinerja karyawan (Y). Agar keempat variabel tersebut dapat dioperasionalkan maka dibuat Batasan Operasional Variabel (BOV) sebagai berikut.

**Tabel 3.1**  
**Batasan Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Budaya organisasi (X <sub>1</sub> )	Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasinya yang membedakan organisasi itu dan juga organisasi lainnya. <b>Afandi (2018:101)</b>	1. Pelaksanaan Norma 2. Pelaksanaan nilai-nilai 3. Kepercayaan dan filsafat 4. Pelaksanaan kode etik 5. Pelaksanaan seremoni 6. Sejarah organisasi <b>Afandi (2018:101)</b>
2.	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Didiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. <b>Hasibuan (2021: 195)</b>	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan Pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan <b>Hasibuan (2021: 195)</b>

3.	Motivasi (X3)	Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam membentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. <b>Abraham Maslow dalam Busro (2018: 58)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Fisik</li> <li>2. Kebutuhan Keselamatan</li> <li>3. Kebutuhan Sosial</li> <li>4. Kebutuhan Kehormatan</li> <li>5. Kebutuhan Aktualisasi diri.</li> </ol> <b>Abraham Maslow dalam Busro (2018: 58)</b>
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. <b>Sopiah dan Sangadji (2018: 351)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas.</li> <li>2. Kuantitas.</li> <li>3. Ketepatan waktu.</li> <li>4. Efektivitas.</li> <li>5. Kemandirian.</li> </ol> <b>Sopiah dan Sangadji (2018: 351)</b>