

## **BAB IV METODE PENELITIAN**

### **4.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

### **4.2. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **4.2.1. Populasi Penelitian**

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Pt. Manggala Jaya Gas Tulungagung yang berjumlah 90 orang.

#### **4.2.2. Sampel Penelitian**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi oleh karena alasan keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel didefinisikan sebagai sebagian dari populasi, sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2018). Penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus). Sampel jenuh atau sensus, adalah teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Ini berarti bahwa tidak ada elemen dari populasi yang dikecualikan dari penelitian; setiap individu atau unit dalam populasi tersebut diikutsertakan dalam proses pengumpulan data.

Penggunaan sampling jenuh (sensus) dilakukan ketika penelitian membutuhkan data yang sangat komprehensif dan representatif dari seluruh populasi, penggunaan sampel jenuh dapat memastikan bahwa semua variasi dalam populasi terwakili. Maka dapat dikatakan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang karyawan PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung.

#### 4.3. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel terikat kinerja dan variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi.

##### 1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan perusahaan. Ada beberapa indikator kinerja menurut Hendrayani (2020) yaitu:

##### 1. Kualitas dari hasil

Mengukur seberapa baik hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan, seperti akurasi, kebersihan, dan profesionalisme dalam pekerjaan.

##### 2. Kuantitas dari hasil

Mengacu pada banyaknya output atau volume kerja yang dihasilkan dalam periode tertentu, misalnya jumlah produk yang dibuat atau tugas yang diselesaikan.

### 3. Ketepatan waktu dari hasil

Menilai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal atau deadline yang sudah ditentukan.

### 4. Kehadiran

Meliputi tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja, termasuk disiplin dalam datang tepat waktu dan meminimalisir absensi.

### 5. Kemampuan bekerjasama

Menggambarkan kemampuan karyawan dalam berinteraksi dan berkolaborasi dengan rekan kerja atau tim untuk mencapai tujuan bersama.

## 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung adalah keseluruhan kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, kepuasan, dan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sedarmayanti dalam Hafidzi, et.al (2019) indikator lingkungan kerja yaitu :

### 1. Penerangan

Menunjukkan tingkat pencahayaan di area kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

### 2. Keamanan Kerja

Meliputi perlindungan karyawan dari bahaya fisik, kecelakaan kerja, dan

risiko kesehatan di lingkungan kerja.

### 3. Kondisi Kerja

Berkaitan dengan faktor-faktor fisik seperti suhu, kebersihan, kebisingan, serta fasilitas yang tersedia di tempat kerja.

### 4. Hubungan antara Karyawan dan Pemimpin

Menilai kualitas interaksi, komunikasi, dan kerjasama antara karyawan dengan atasan yang dapat mempengaruhi suasana kerja dan motivasi.

### 5. Penggunaan Warna

Meliputi pemilihan dan penataan warna di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi suasana hati, fokus, dan produktivitas karyawan.

### 3. Kompensasi

Kompensasi di PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung adalah segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar dan tujuan perusahaan. Menurut Veithzal Rivai dalam Rodi Syafrizal (2021), terdapat indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

#### 1. Gaji

Merupakan pembayaran pokok yang diterima karyawan secara rutin sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.

#### 2. Bonus

Merupakan penghargaan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari pencapaian tertentu, seperti target penjualan atau performa kerja yang baik.

### 3. Insentif

Bentuk kompensasi tambahan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar mencapai atau melampaui target kerja tertentu, biasanya bersifat variabel dan berdasarkan kinerja.

### 4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja di PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kesadaran dan tanggung jawab individu dalam menjaga keteraturan dan kelancaran operasional perusahaan. Indikator Disiplin Kerja Menurut Agustini (2019) beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

#### 1. Tingkat Kehadiran

Menggambarkan sejauh mana karyawan hadir secara konsisten dan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat absensi yang rendah menunjukkan kedisiplinan yang tinggi.

#### 2. Tata Cara Kerja

Mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap prosedur kerja dan standar

operasional yang telah ditentukan perusahaan. Disiplin ditunjukkan melalui kesesuaian pelaksanaan tugas dengan aturan.

### 3. Ketaatan pada Atasan

Menunjukkan kepatuhan terhadap instruksi atau perintah yang diberikan oleh atasan secara profesional dan bertanggung jawab.

### 4. Kesadaran Bekerja

Menggambarkan inisiatif dan kemauan dari dalam diri karyawan untuk bekerja tanpa harus diawasi secara terus-menerus. Ini mencerminkan sikap proaktif dan etika kerja yang baik.

### 5. Tanggung Jawab

Merupakan komitmen karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dan mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya.

## **4.4. Sumber dan Metode Pengumpulan Data**

### **4.4.1. Sumber Data**

Penelitian menurut sumber datanya, dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data primer biasanya dikumpulkan melalui kuesioner (Ferdinand, 2019). Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden penelitian. Data

sekunder adalah data yang sudah diolah terlebih dahulu dan baru didapatkan oleh peneliti dari sumber yang lain sebagai tambahan informasi (Ferdinand, 2019). Data yang diperoleh dari data sekunder adalah data mengenai profil instansi dan jumlah pegawai.

#### 4.4.1. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan mereka akan memberikan respon atau daftar pertanyaan tersebut. Sedangkan teknik penentuan skala dalam penelitian ini menggunakan teknik penentuan skala interval dimana pada setiap butir pertanyaan diberikan skor 1 – 5. Skala ini banyak digunakan karena mudah dibuat, bebas memasukkan pernyataan yang relevan (Riduwan, 2018).

Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju (SS)

Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju (S)

Skor 3 diberikan untuk jawaban cukup setuju (CS)

Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju (TS)

Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

### 4.5 Analisa Data

#### 4.5.1. Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja pegawai

$a$  = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Kepemimpinan Transformasional

$X_2$  = Disiplin Kerja

$X_3$  = Lingkungan Kerja

$e$  = epsilon, yaitu variabel lain yang tidak dimasukkan

#### 4.5.2. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas instrument. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian digunakan korelasi item. Korelasi antara item dan total skor item yang dihitung dengan rumus korelasi *product moment*.

Reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan menggunakan koefisien reliabilitas

(Cronbach Alpha). Suatu item *pengukuran* dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien alfa lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2021).

#### 4.5.3. Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi asumsi klasik yaitu, asumsi normalitas dan heterokedastisitas. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Berikut penjelasan uji asumsi klasik yang akan dilakukan penelitian ini:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik. Selain melihat *normal probability plot*, untuk menguji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *one sample kolgomorov sminov test*. Dasar pengembalian keputusan adalah jika 2-tailed  $> 0,05$ , maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Dasar analisis jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. (Ghozali, 2021).

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2021). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Regresi yang terbebas dari problem multikolinieritas apabila nilai VIF  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$ , maka data tersebut tidak ada multikolinieritas.

## 4.5.4 Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Goodness of fit

Uji kelayakan atau *goodness of fit models* dalam penelitian ini menggunakan uji F yang digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian memenuhi kriteria fit atau tidak (Ghozali, 2021). Pengambilan keputusan uji *goodness of fit models* juga didasarkan pada nilai probabilitas

yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka model dinyatakan tidak layak atau tidak fit.
- b. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka model dinyatakan layak atau fit.

## 2. Uji hipotesis parsial

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2021). Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Statistik Parametrik (Santoso, 2018) sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak.
- b. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima.

## 3. Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi (*R-Squared*) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki. Apabila nilai koefisien determinasi (*R-Squared*) pada suatu estimasi

mendekati angka satu (1), maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Dan sebaliknya, apabila koefisien determinasi (*R-Squared*) menjauhi angka satu (1) atau mendekati angka nol (0), maka semakin kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya (Riduwan, 2020).

