

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah: kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu: penelitian yang menggunakan angka dalam penyajian data dan analisis yang menggunakan uji statistik. Penelitian kuantitatif merupakan: penelitian dengan hipotesis tertentu (Saebani, 2018).

B. Definisi Variabel dan Operasional Variabel

1. Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa variable adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan. Operasional variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Operasional variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat.

a. Definisi konseptual:

1. Budaya organisasi adalah budaya organisasi tersusun dalam sistem hirarki dengan sifat-sifat yang dapat dijelaskan dan diukur, serta konsekuensi-konsekuensi perilaku yang dapat diamati dan meliputi orientasi, kerjasama tim, tanggung jawab terhadap profesi, mementingkan kepentingan perusahaan, dan bekerja dalam kesatuan dengan rekan kerja.
2. Kompensasi adalah semua yang diterima karyawan dari hasil kerja yang meliputi gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, Insentif yang sesuai dengan pengorbanan, fasilitas yang memadai, tunjangan yang sesuai dengan harapan yang diberikan kepada karyawan.
3. Jenjang karir adalah untuk mencapai posisi dimasa mendatang yang ingin dicapai oleh individu dalam pekerjaannya. dan Jenjang karir sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan, jenjang karir, budaya organisasi, dan prestasi.

4. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu dan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah yang meliputi pencapaian target disiplin kerja, hasil kerja, efektivitas dan efisiensi dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

b. Definisi Operasional

1. Budaya organisasi tersusun dalam sistem hirarki dengan sifat-sifat yang dapat dijelaskan dan diukur, serta konsekuensi-konsekuensi perilaku yang dapat diamati meliputi orientasi, kerjasama tim, tanggung jawab terhadap profesi, mementingkan kepentingan perusahaan, dan bekerja dalam kesatuan dengan rekan kerja yang diukur dengan menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan di PT Cahaya Lampung Selatan
2. Kompensasi adalah semua yang diterima karyawan dari hasil kerja yang meliputi gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, insentif yang sesuai dengan pengorbanan, fasilitas yang memadai, tunjangan yang sesuai dengan harapan yang diukur dengan menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan PT Cahaya Lampung Selatan.
3. Jenjang karir adalah untuk mencapai posisi dimasa mendatang yang ingin dicapai oleh individu dalam pekerjaannya. dan Jenjang karir sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan, jenjang karir, budaya organisasi, dan prestasi dengan menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan PT Cahaya Lampung Selatan.
4. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu dan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah yang meliputi pencapaian target disiplin kerja, hasil kerja, efektivitas dan

efisiensi dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Dengan menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada karyawan di PT Cahaya Lampung Selatan.

Tabel 4. Kisi-kisi Kuesioner

| No | Variabel | Indikator | Item Pertanyaan |
|----|-------------------------------|---|-----------------|
| 1. | Budaya Organisasi (ξ_1) | Orientasi dan kerjasama tim | 1,2,3,4,5 |
| | | Tanggung jawab terhadap profesi | 6,7,8,,9,10 |
| | | Mementingkan kepentingan perusahaan | 11,12,13,14,15 |
| | | Bekerja dalam kesatuan dengan rekan kerja | 16,17,18,19,20 |
| 2. | Jenjang karir (ξ_2) | Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan | 1,2,3,4,5 |
| | | Insentif yang sesuai dengan pengorbanan | 6,7,8,,9,10 |
| | | Fasilitas yang memadai | 11,12,13,14,15 |
| | | Tunjangan yang sesuai dengan harapan | 16,17,18,19,20 |
| 2 | Jenjang karir (η_1) | Sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan | 1,2,3,4,5 |
| | | Jenjang karir | 6,7,8,,9,10 |
| | | Budaya Organisasi | 11,12,13,14,15 |
| | | Prestasi | 16,17,18,19,20 |
| 4. | Kinerja Karyawan (η_2) | Pencapaian target | 1,2,3,4,5 |
| | | Disiplin kerja | 6,7,8,,9,10 |
| | | Hasil kerja | 11,12,13,14,15 |
| | | Efektivitas dan Efisien | 16,17,18,19,20 |

C. Tahapan Penelitian

1. Teknik sampling

a. Populasi

Populasi Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti Sugiyono (2012:115). Dalam penelitian ini ukuran populasi yang diambil adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Cahaya Lampung yang berjumlah 173 orang.

b. Sampel

Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* menurut Sugiyono (2010: 34) adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya lebih representatif,. Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel

Sehingga diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)} = \frac{173}{1+173(0,05^2)} = \frac{173}{1+173(0,0025)} = \frac{173}{1,432} = 120,91$$

Dibulatkan menjadi 121 responden

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka peneliti akan mengambil anggota populasi berjumlah 121 orang sebagai responden penelitian.

2. Tahapan

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan cara perolehannya adalah:

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini digunakan sebagai beban untuk menghitung variabel-variabel penelitian dan pengumpulan datanya

dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden yang berisi tentang pengaruh budaya organisasi, jenjang karir, kompensasi, terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Lampung Selatan

b. Data Skunder

Data skunder merupakan “data yang berfungsi sebagai pelengkap ataupun pendukung data primer. Data skunder ini diperoleh dari sumber yang sudah terdokumentasi dari PT Cahaya Lampung Selatan.”

D. Teknik pengumpulan data

Data skunder merupakan “data yang berfungsi sebagai pelengkap ataupun pendukung data primer. Data skunder ini diperoleh dari sumber yang sudah terdokumentasi dari PT Cahaya Lampung Selatan.”

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah “data digunakan sebagai dasar pembahasan secara teoritis dalam mengumpulkan data dengan cara membaca buku-buku literatur, makalah ilmiah mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan penelitian serta menganalisis hasil-hasil penelitian yang berhubungan dengan pokok penelitian yang dilakukan”.

2. Studi Lapangan

Dalam studi lapangan ini, penulis akan melakukan penelitian langsung ke PT Cahaya Lampung Selatan untuk memperoleh data yang *real* serta diperlukan. Teknik yang digunakan oleh penulis untuk memperoleh data meliputi:

a. Observasi

Observasi merupakan “suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung mengenai prosedur yang diterapkan”. Observasi dapat mengamati secara langsung segenap aktivitas atau kegiatan yang ada di PT Cahaya Lampung Selatan.

b. Kuesioner

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden (Sugiyono, 2010: 3). Kuesioner dalam penelitian ini mengajukan beberapa daftar pertanyaan tentang variabel budaya organisasi, jenjang karir, kompensasi, dan kinerja.

c. Dokumentasi

Dalam teknik dokumentasi ini, penulis dapat mengambil beberapa data terkait tentang PT Cahaya Lampung Selatan .

E. Instrumen penilaian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian dengan cara melakukan pengukuran (Widoyoko, 2012: 51). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*, dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono, 2017: 107). Sehingga dalam penelitian ini menggunakan 5 alternatif jawaban Sangat setuju,Setuju, Kurang setuju,Tidak setuju dan Sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

| No | Keterangan | Skor |
|----|---------------------------|--------|
| A | Sangat setuju (SS) | Skor 5 |
| B | Setuju (S) | Skor 4 |
| C | Kurang setuju (KS) | Skor 3 |
| D | Tidak setuju (TS) | Skor 2 |
| E | Sangat tidak setuju (STS) | Skor 1 |

F. Teknik Analisis Data

Seluruh penyajian dan analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*statistical Product and Service Solution*).

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam pengujian instrumen pengumpulan data, uji validitas yang digunakan adalah validitas item. Pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = korelasi product moment

n = jumlah sampel

x = skor pertanyaan

y = skor total

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Sehingga hasilnya jika dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $df = n - k$ dan dengan $\alpha = 5\%$, dengan kriteria hasil pengukuran sebagai berikut:

a. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid

b. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode pengujian *Cronbach's Alpha Coefficient* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_b^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument / koefisien reliabilitas

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_b^2 = varians total.

Dengan kriteria hasil pengukuran sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak reliabel

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = reliabel

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan teknik membangun persamaan garis lurus untuk membuat penafsiran, agar penafsiran tersebut tepat maka persamaan yang digunakan untuk menafsirkan juga harus tepat. Pengujian terhadap normalitas dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorof Sminov*.

Dalam Uji statistic jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (berdistribusi tidak normal) dan jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka H_0

diterima dan H_1 ditolak (berdistribusi normal). Pengujian terhadap normalitas dapat dilakukan dengan uji chi-square goodness of fit.

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{O_i - E_i}{E_i}$$

(Sumber: Arikunto, 2010:239)

Keterangan:

O_i : Frekuensi observasi pada kelas atau interval i

E_i : Frekuensi yang diharapkan pada kelas i didasarkan pada Distribusi hipotesis yaitu distribusi normal.

b. Uji Linieritas

Setelah data yang diperoleh sudah normal selanjutnya diuji dengan uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah

1. Jika nilai probabilitas ≤ 0.05 , maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linier.
2. Jika nilai probabilitas > 0.05 , maka hubungan antar variabel X dan Y adalah tidak linier.

Sumber: Ghozali (2018)

c. Uji Signifikansi dan Keberartian Regresi

Uji signifikansi dan keberartian regresi menunjukkan arah keberartian regresi. Jika koefisien regresi menunjukkan keberartian maka dapat dikatakan terdapat arah regresi. Uji Keberartian regresi digunakan rumus uji F

$$F - \text{hitung} = \frac{RJK_{tc}}{RJK_e}$$

Keterangan:

RJK_{tc} : Rata-rata Jumlah Kuadrat Tuna Cocok

RJK_e : Rata-rata Jumlah Kuadrat eror

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah

- a. Jika nilai probabilitas ≤ 0.05 , maka hubungan antara variabel bebas dengan terikat adalah berarti.
- b. Jika nilai probabilitas > 0.05 , maka hubungan antara variabel X dan Y adalah tidak berarti.

d. Uji homogenitas

Uji homogenitas yakni seragam tidaknya variansi sampel-sampel yang diambil dari populasi yang sama. Keseragaman sampel-sampel ini antara lain dibuktikan dengan adanya keseragaman variansi kelompok-kelompok yang membentuk sampel tersebut. Jika ternyata tidak terdapat perbedaan variansi diantara kelompok sampel, dan ini mengandung arti bahwa kelompok-kelompok sampel tersebut berasal dari populasi yang sama.

Uji homogenitas data pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup (data kategori) mempunyai varians yang sama maka dikatakan homogenitas sebaliknya jika varians tidak sama berarti heteroskedasitas. Dapat dikatakan homogenitas jika probabilitas $> 0,05$ tetapi jika probabilitas $< 0,05$ maka heteroskedasitas. Rumus yang dipakai untuk pengujian homogenitas dalam penelitian ini menggunakan rumus uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{\text{Varian terbesar}}{\text{Varian terkecil}}$$

Sumber : Sugiyono (2013: 276)

3. Pengujian model analisis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi (variabel intervening) dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen. Peneliti menggunakan beberapa analisis, analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Analisis jalur atau Path Analysis

Analisis jalur atau path analysis merupakan suatu metode yang digunakan pada model kausal yang telah dirumuskan peneliti berdasarkan substansi keilmuan, yaitu landasan teoritis dan pengalaman peneliti. Analisis jalur

igunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara kompensasi, jenjang karir, kompensasi dan kinerja karyawan (Azizah 2019).

Model analisis jalur merupakan model analisis yang menghubungkan antara variabel bebas, perantara dan terikat. Hubungan ini ditunjukkan menggunakan anak panah. Apabila satu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel perantara maka hubungan tersebut adalah hubungan langsung. Apabila variabel independen mempengaruhi variabel lain dengan adanya variabel yang memediasi untuk menuju ke variabel dependen maka hubungan tersebut dikatakan hubungan yang tidak langsung. Adapun persamaan struktural dari analisis jalur sebagai berikut:

a. Sub Struktural 1

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{21}\xi_2 + \zeta$$

b. Sub Struktural 2

$$\eta_2 = \gamma_{21}\xi_1 + \beta_{21}\eta_1 + \gamma_{22}\xi_2 + \zeta$$

Dimana :

| | |
|----------------------|-------------------------------------|
| γ (gama) | = Hubungan antara eksogen – endogen |
| ξ (Kshi) | = Variabel eksogen (Bebas) |
| η (Eta) | = Variabel endogen (Terikat) |
| η_1 | = Kompensasi |
| η_2 | = Kinerja |
| β (Betha) | = Hubungan antara endogen – endogen |
| ε (zeta) | = kesalahan dalam persamaan |

4. Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan cara perolehannya adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data diperoleh dari sumber pertama melalui prosedur dan teknik pengumpulan data yang dapat berupa observasi, maupun penggunaan instrumen pengukuran yang khusus dirancang sesuai dengan tujuannya.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder berupa data-data yang sudah tersedia dan dapat diperoleh oleh peneliti dengan cara membaca, melihat atau mendengarkan. Data ini berasal dari data primer yang sudah diolah oleh peneliti sebelumnya. Data sekunder diperoleh dari sumber tidak langsung yang berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi.

5. Hipotesis Statistik

Keputusan dari uji hipotesis ini dibuat berdasarkan pengujian hipotesis nol, dengan berarti tidak berharap adanya perbedaan antara sampel dan populasi atau statistik dan parameter. Ini adalah pengujian untuk menjawab pertanyaan yang mengasumsikan hipotesis nol yang benar adalah sebagai berikut :

a. Pengujian Pengaruh ξ_1 dan η_1

$H_0: \gamma \eta_1 \xi_1 \leq 0$ = tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan budaya organisasi (ξ_1) terhadap kompensasi (η_1).

$H_a: \gamma \eta_1 \xi_1 > 0$ = terdapat pengaruh langsung yang signifikan budaya organisasi (ξ_1) terhadap kompensasi (η_1).

b. Pengujian Pengaruh ξ_2 dan η_1

$H_0: \gamma \eta_1 \xi_2 \leq 0$ = tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan jenjang karir (ξ_2) terhadap kompensasi (η_1).

$H_a: \gamma \eta_1 \xi_2 > 0$ = terdapat pengaruh langsung yang signifikan jenjang karir (ξ_2) terhadap kompensasi (η_1).

c. Pengujian Pengaruh ξ_1 dan η_2

$H_0: \gamma \eta_2 \xi_1 \leq 0$ = tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan budaya organisasi (ξ_1) terhadap kinerja (η_2).

$H_a: \gamma \eta_2 \xi_1 > 0$ = terdapat pengaruh langsung yang signifikan budaya organisasi (ξ_1) terhadap kinerja (η_2).

d. Pengujian Pengaruh ξ_2 dan η_2

$H_0 : \gamma \eta_2 \xi_2 \leq 0$ = tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan jenjang karir (ξ_2) terhadap kinerja (η_2).

$H_0 : \gamma \eta_2 \xi_2 > 0$ = terdapat pengaruh langsung yang signifikan jenjang karir (ξ_2) terhadap kinerja (η_2).

e. Pengujian Pengaruh η_2 dan η_1

$H_0 : \beta_1 \eta_2 \eta_1 \leq 0$ = tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan kinerja (η_2) terhadap budaya organisasi (η_1).

$H_0 : \beta_1 \eta_2 \eta_1 > 0$ = terdapat pengaruh langsung yang signifikan kinerja (η_2) terhadap budaya organisasi (η_1).