

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Subyek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BUMDes Tirta Mandiri di Desa Ponggok, Klaten, Jawa Tengah yang berjumlah 82 orang. Peneliti tertarik melakukan penelitian ini dikarenakan keberlanjutan dari BUMDes Tirta Mandiri mengenai pengelolaan dan pelayanan yang telah dilakukannya selama ini untuk mengetahui perkembangan yang telah dicapai oleh BUMDes Tirta Mandiri.

#### **B. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan data primer. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang disebarakan kepada karyawan yang bekerja di BUMDes Tirta Mandiri.

#### **C. Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel yang diambil peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 82 orang, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau bisa juga disebut sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan kuesioner kepada karyawan BUMDes Tirta Mandiri. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang harus dijawab oleh responden untuk memperoleh informasi tentang pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Penilaian menggunakan Skala Likert 5 angka.

## **E. Variabel Penelitian dan Instrumen Penelitian**

### **1. Variabel Dependen**

#### **a. Kinerja Karyawan**

Kinerja didefinisikan sebagai suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan akan membuat karyawan tersebut dapat bertugas dengan optimal demi pencapaian tujuan suatu lembaga. Kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan dalam variabel ini berasal dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo (2015). Diukur dengan lima belas pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yang masing-masing diukur dengan skala likert dengan lima

kategori yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

## **2. Variabel Independen**

### **a. Kompensasi**

Kompensasi didefinisikan sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Imbalan jasa yang diberikan kepada para karyawan dapat membuat para karyawan semakin terpacu dalam bekerja dalam memenuhi tujuan lembaga. Dengan terpacunya semangat yang telah diraih oleh para karyawan, dapat memberikan kemajuan dan kontinuitas dalam bekerja demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan dalam variabel ini berasal dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rhizenda (2016). Dengan menggunakan sepuluh pertanyaan yang masing-masing diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5.

### **b. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu hal yang bersifat perorangan sehingga akan terjadi dinamika atau perubahan-perubahan setiap waktu yang harus diantisipasi agar tidak berkembang ke arah

negatif yang merugikan organisasi (Juniantara dan Riana, 2015). Kondisi dimana semakin tinggi tingkat kepuasan dalam bekerja akan mempengaruhi tingkat efektivitas kinerja karyawan. Kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan dalam variabel ini berasal dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lusri dan Siagian (2017). Dengan menggunakan delapan pertanyaan yang masing-masing pertanyaan diukur dengan skala likert 1 sampai 5 (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju, 5 = sangat setuju)

**c. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai penggunaan pengaruh seseorang kepada orang lain yang di dalamnya terdapat proses komunikasi dari tujuan yang ingin di capai (Furqon dan Qudbi, 2018). Sharma dan Jain (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan mengarahkan dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan koheren. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan dalam variabel ini berasal dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo (2015). Dengan menggunakan lima belas pertanyaan, maka setiap pertanyaan diukur dengan skala likert 1 sampai 5

(1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju, 5 = sangat setuju).

#### **d. Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Helmawati dkk., 2017). Karyawan dalam melakukan suatu aktivitas pekerjaan memerlukan tempat kerja yang aman dan nyaman demi kelancaran para karyawan yang bekerja. Situasi yang terdapat di tempat kerja merupakan lingkungan kerja non fisik. Kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan dalam variabel ini berasal dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo (2015) dengan jumlah pertanyaan sebanyak lima belas pertanyaan. Alat ukur yang akan digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah skala likert. Teknik penentuan skala dilakukan berdasarkan skala likert 1 sampai 5 (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju, 5 = sangat setuju).

### **F. Uji Kualitas Instrumen dan Data**

#### **1. Uji Validitas Data**

Pengujian ini diperlukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan. Suatu pertanyaan pada kuesioner dapat dikatakan valid apabila

pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Dinyatakan valid karena koefisien korelasi dengan butir skor lebih besar dari 0,50. Teknik korelasi *Pearson Product Moment* merupakan uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini.

## **2. Uji Reliabilitas**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan kuesioner dalam memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan teknik perhitungan reliabilitas *Cronbach Alpha*. Jika nilai  $\alpha > 0.7$  atau sama dengan 0,7 artinya reliabilitas memadai.

## **3. Uji Asumsi Klasik**

Terdapat beberapa asumsi yang harus dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Ada beberapa pengujian instrumen asumsi klasik yang terdiri atas:

### **a. Uji Normalitas**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat maupun variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov-smirnov* dengan tingkat pengambilan keputusan signifikansi  $> 0,05$  untuk residual

data terdistribusi normal. Model regresi yang baik apabila memiliki residual distribusi normal atau mendekati normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik apabila tidak terdapat multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai  $VIF < 10$  maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heterokedisitas sedangkan jika tetap sama disebut homokedasitas. Pengujian yang digunakan adalah dengan uji Glejser dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## **G. Uji Hipotesis dan Analisa Data**

### **1. Uji Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk meramalkan pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  dan koefisien beta benar positif berarti searah sama hipotesis. Persamaan analisis linier berganda secara umum adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Bilangan konstanta

$\beta_1 \dots \beta_4$  = koefisien arah regresi

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Kepuasan kerja

$X_3$  = Gaya kepemimpinan

$X_4$  = Lingkungan kerja

### **2. Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi pada dasarnya melakukan pengukuran terhadap kemampuan model dengan menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi nilainya yaitu  $0 < R^2 < 1$ . Variabel bebas dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan prediksi terhadap variabel terikat dengan menunjukkan nilai  $R^2$  mendekati 1 (Ghozali, 2011).

### **3. Uji F**



Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau  $sig < p\text{-value}$  (signifikansi 0,05) maka hipotesis alternatif, yang dapat disimpulkan semua variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat didukung (Malhorta, 2010).