

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Kasiram (2008: 149).

Penelitian ini dilakukan oleh penulis dengan tujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Makassar.

B. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Sosial di Makassar yang beralamat di Jl. Arif Rahman Hakim No.50, Ujung Pandang Baru, Kec. Tallo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini direncanakan kurang lebih satu bulan, pada awal bulan Maret 2024 samai dengan akhir bulan April 2024.

C. Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari pembagian kuesioner kepada responden dalam bentuk pertanyaan tertulis mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh penilita langsung dari sumber pertama

atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari responden mengenai topik penelitian sebagai data primer (Sugiyono, 2017).

D. Teknik pengumpulan data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan adalah mengumpulkan informasi yang ada hubungannya dengan penulisan ini :

1. Observasi (Pengamatan)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada Kantor Dinas Sosial Makassar Jl. Arif Rahman Hakim No.50, Ujung Pandang Baru, Kec. Tallo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90211 . Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain.

2. Angket atau Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan-pertanyaan dalam daftar pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan lima variable pilihan, setiap ingkatan diberi skor mulai dari tingkat yang rendah dengan skor 1 hingga tingkatan yang paling tinggi dengan skor 5. Dalam pengukuran variable tersebut digunakan skala likert yaitu membagi jawaban responden yang dimulai berturut-turut.

Tabel 2.
Penilaian Pengukuran Skala Likert

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
TS	Tidak Setuju	3
KS	Kurang Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : diolah oleh penulis 2024

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang ada pada Kantor Dinas Sosial di Makassar yang beralamat di Jl. Arif Rahman Hakim No.50, Ujung Pandang Baru, Kec. Tallo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90211. sebanyak PNS sebanyak 79 orang.

2. Sampel

Objek Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah populasi yang tersedia sebanyak 79 orang dimana metode yang digunakan metode sampel jenuh, metode sampel jenuh menurut Sugiyono adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

F. Metode Analisis Data

Metode Analisis data merupakan hal yang penting dalam penelitian karena tanpa menganalisis data masalah yang dirumuskan tidak dapat dipecahkan. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Menurut Arikunto (2019) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 30 karyawan PT. Pegadaian Cabang Malimongan Baru di Makassar.

- 1) Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$ (maka pernyataan tersebut dinyatakan valid).
- 2) Apabila nilai signifikan $\geq 0,05$ (maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid).

b. Uji Realibitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas I ini dilakukan pada 48 responden sebanyak 194 karyawan PT. Dynaplast Cibitung, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Menggunakan program SPSS 22.0 for windows, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

- 1) Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel
- 2) Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel. A. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliable

Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliable Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,6 (Priyatno, 2013: 30).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal. Uji distribusi normal merupakan syarat untuk semua uji statistik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah uji *Kolmogorov Smirnov* uji normalitas dilakukan dengan uji nilai *Kolmogorov Smirnov* dapat menggunakan program analisis statistik *IBM SPSS Statistic*.

Apabila nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal. (Sudarmanto, 2005).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan syarat untuk semua uji hipotesis kausalitas (regresi). Multikolinieritas juga digunakan dalam analisis kluster. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antara variabel bebas. Uji

multikolinieritas digunakan untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model alam penelitian. Akibat yang muncul jika sebuah model regresi berganda memiliki kasus multikolinieritas adalah kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel ekogen yang masuk pada model. Sehingga signifikansi yang digunakan akan menolak hipotesis 0 akan semakin besar. Akibatnya model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel endogen.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan dua variabel atau lebih independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya variabel kompensasi (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda adalah:

Dimana:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

X_1 : Variabel motivasi

X_2 : Variabel kompensasi

α : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien Regresie : Error Term

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tidak adanya pengaruh antara variabel X dengan Y berdasarkan nilai signifikan 0,05. Jika signifikansi $t < 0,05$ H_0 ditolak dan jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima (Gunawan & Sunardi, 2016).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F hitung untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif signifikan dari variabel bebas (X1,X2) yaitu pengaruh faktor kompensasi dan faktor lingkungan kerja yang merupakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

H_0 diterima bila nilai signifikan $> 0,05$ H_a diterima bila nilai signifikan $\leq 0,05$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan varian-varian independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varian variabel.

G. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian bertujuan untuk

mengarahkan variable penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Sugiarto (2016) Definisi operasional variable adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variable atau konsep untuk menguji kesempurnaan.

Variabel Independen yaitu variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variable lainnya atau variable terkait. Pada penelitian ini terdapat 2 variabel independent, yaitu:

1. Variabel Motivasi (X1)

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

- a. Tanggung Jawab
- b. Penghargaan
- c. Pengembangan
- d. keberhasilan prestasi
- e. Pekerjaan itu sendiri

2. Variabel Kompensasi (X2)

Menurut Samsudin (2010), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Sedangkan ahli lain berpendapat, menurut Yusuf (2015). Adapun menurut

simamora (2015) indicator kompensasi diantaranya:

- a. Upah dan gaji
- b. Bonus
- c. Intensif
- d. Tunjangan

3. Variabel Kinerja Pegawai

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009:67). Menurut Mathis dan Jackson (2009:378) kinerja (performance) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas

Tabel 3.
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala Likert
1.	Variabel Motivasi	1) Tanggung jawab 2) Penghargaan 3) Pengembangan 4) Keberhasilan prestasi 5) Pekerjaan itu sendiri	Likert
2.	Variabel Kompensasi	1) Upah dan Gaji 2) Insentif 3) Tunjangan 4) Fasilitas	Likert
3.	Variabel Kinerja Kerja	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas 3) Ketetapan waktu 4) Efektifitas	Likert