**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah analisis deskriftif dan metode verifikatif.

1. Metode Deskriftif

Menurut Sugiyono (2010) Metode deskriptif adalah adalah metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan mengenai fakta–fakta, sifat – sifat populasi berdasarkan data – data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan. Metode ini digunakan untuk membahas rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
3. Bagaimana kinerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
4. Metode verifikatif

Metode verifikatif menurut Sugiyono (2010) adalah penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukan hipotesis ditolak atau diterima.

Metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Dengan metode ini dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

**3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel pada penelitian merupakan unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigm penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa sesuatu yang bersangkutan dapat mempengaruhi variabel terkait atau merupakan salah satu penyebab.

**3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Sugiyono (2010 : 31) mengemukakan definisi dari variabel adalah segala sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan judul penelitian yang diambil, terdapat tiga variabel dalam penelitian ini. Berikut adalah variabel – variabel dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel bebas (variabel independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau variabel yang diduga sebagai penyebab dari variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi yang dinyatakan dengan (X1). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Malayu S.P. Hasibuan, 2008 : 118). disiplin kerja dinyatakan dengan (X2), Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Bejo Siswanto (2010:291).

1. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang di pengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dengan kaitannya dengan masalah yang ditelitimaka yang menjadi variabel terkaitnya adalah kinerja yang dinyatakan dengan (Y). Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

Diana Angelica (2012:102)

**3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Penulis melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan instrument penelitian, setelah itu mungkin penulis akan menanjutkan analisis untuk mencari hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kompensasi (X1) disiplin kerja (X2) kinerja karyawan (Y). untuk setiap indikator yang diteliti akan diukur dengan skala Ordinal.

**Tabel 3.1**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Konsep/Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Ukuran** | **No** |
| (X1)  Kompensasi  Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan  (Malayu S.P. Hasibuan,  2008 : 118) | Langsung | Gaji | Tingkat kesesuaian pemberian gaji | 1 |
| Tingkat Keadilan gaji | 2 |
| Bonus | Tingkat pemberian bonus | 3 |
| Insentif | Tingkat pemberian insentif | 4 |
| Tidak Langsung | Asuransi | Tingkat pemberian asuransi | 5 |
| THR | Tingkat pemberian THR | 6 |
| Fasilitas | Tingkat pemberian fasilitas | 7 |
| Tingkat fasilitas yang lengkap | 8 |
| Malayu S.P. Hasibun (2014) | |
| (X2)  mengemukakan bahwa:  ”Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.  Bejo Siswanto (2010:291) | Kehadiran | Absensi | Tingkat kehadiran karyawan | 9 |
| Tepat waktu | Tingkat ketepatan waktu dalam masuk kerja | 10 |
| Tingkat kewaspadaan | Ketelitian | Tingkat ketelitian dalam menjalankan pekerjaan | 11 |
| Perhitungan | Tingkat mengurangi resiko dalam menjalankan pekerjaan | 12 |
| Ketaatan pada standar kerja | Menaati peraturan | Tingkat ketaatan kerja | 13 |
| Tanggung jawab | Tingkat karyawan menanggung beban kerja | 14 |
| Ketaatan pada peraturan kerja | Kepatuhan | Tingkat melaksanakan tata tertib perusahaan dengan patuh | 15 |
| Kelancaran | Tingkat melaksanakan pekerjaan dengan lancar sesuai peraturan | 16 |
| Etika kerja | Suasana harmonis | Tingkat keserasian dengan karyawan lain dalam menjalankan pekerjaan bersama | 17 |
| Saling menghargai | Tingkat sikap menghormati antar karyawan | 18 |
|  |
| Bedjo Siswanto (2011) | |
| (Y)  Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.  Diana Angelica (2012:102) | Sifat | keramahan | Tingkat keramahan | 19 |
| Penampilan karyawan | Tingkat penampilan karyawan | 20 |
| Inisiatif karyawan | Tingkat inisiatif karyawan | 21 |
| Perilaku | Mengembangkan orang lain | Tingkat mengembangkan orang lain | 22 |
| kerja sama | Tingkat kerja sama | 23 |
| Pelayanan pelanggan yang cepat | Tingkat pelayanan pelanggan | 24 |
| Kompetensi | Pengetahuan | Tingkat pengetahuan | 25 |
| Keterampilan karyawan | Tingkat keterampilan karyawan | 26 |
| Kecepatan bekerja | Tingkat kecepatan bekerja | 27 |
| Pencapaian tujuan | Hasil yang dicapai | Tingkat hasil yang dicapai | 28 |
| Ketepatan waktu | Tingkat ketepatan waktu | 29 |
| R. Wayne Mondy (2012) | |

**3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono (2010 : 72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini populasinya adalah seluruh PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung pada Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul betul mewakili.

Menurut Suharimi Arikunto (2010:108) menyatakan bahwa:

“apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau sensus. Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak”.

Populasi pada penelitian ini maret 2018 adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung pada Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia yang berjumlah 51 orang, maka dari itu disini penulis tidak menentukan sampel sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

**3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian dini dilakukan untuk mendapatkan keterangan - keterangan yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik dalam pengumpulan data, yaitu :

1. Studi kepustakaan

Yaitu memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku – buku dibidang sumber daya manusia yang ada kaitannya dengan objek penelitian.

1. Studi lapangan

Yaitu mencari dan memperoleh data dari perusahaan dan para karyawan sebagai responden yang penulis teliti.

1. Observasi

Yaitu melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal – hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung di perusahaan.

1. Wawancara

Yaitu dengan cara mengadakan wawancara dengan kepala bagian langung personalia yang mempunyai wewenang dari para karyawan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti sekaligus menjadi objek penelitian.

1. Kuesioner

Yaitu dengan cara mengajukan pertanyaan – pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden diluar jam kerja atau pulang kerja.

**3.5 Metode Analisis Data**

Analisis data adalah kegiatan etelah data dari seluruh reponden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakuka perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2010 : 147).

Sugiyono (2010 : 132) berpendapat bahwa skala *likert* dingunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Jawaban setiap item menggunakan skala *likert.* Terdapat lima pilihan dalam skala *likert* sbagai berikut :

**Tabel 3.2**

**Skala Model *Likert***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skala** | **Keterangan** | **Pernyataan positif** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Kurang Setuju | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : Sugiyono (2010 : 93)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornyayang kemudian skor tersebut di tabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya.

**3.5.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2010 : 53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Variabel penelitian ini yaitu kompensasi, penempatan dan mtivasi kerja

**3.5.2 Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif atau bersifat verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2010 : 55). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisi verifikatif.

**3.5.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item – item yang tersaji dalam kuesioner benar – benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Imam Gauzali, 2006).

Menurut Sugiyono (2010 : 124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterum (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item - item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0.3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0.3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *pearson prodict moment* sebagai berikut :

Setelah angka korelasi diketahui, kemudian dihitung nilai t dari r dengan rumus:

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila > , berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila < , berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pertanyaan – pertanyaan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat dari hasil autput SPSS pada table judul item – Total Statistic. Menilai kevalidan masing – masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item – Tital Correction* masing – masing butir pertanyaan.suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item – Tital Correction>*0,30 (Priyanto, 2009).

**3.5.2.2 Uji Realibilitas**

Sugiyono (2010 :121) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Cara mengukur reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *split half.* Hasilnya bisa dilihat dari nila *correlation between forms.* Jika >, maka instrument tersebut dinyatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut of point* 0.3 maka reliabel dija r >0.3. sebaliknya jika < , maka instrumen tersebut tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dengan alpha cronbach bisa dilihat dari nilai alpha, jika nilai alpha > nilai yaitu 0.7 maka dapat dikatakan reliabel.

**3.5.2.3 *Method Of Succeshive Interval* (MSI)**

Data yang dihasilkan dari penelitian ini berupa data yang berskala ordinal. Agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus diubah dulu menjadi berskala interval dengan teknik *method of succeshive interval.* Langkah – langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan ditukar.
2. Tentukan berapa reponden yang akan memperoleh skor – skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan reponden, disebut sebagai proforsi.
4. Tentukan proporsi komulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (scale value / SV)

Y = SV + IK I

K = 1 + (SV min)

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal kedalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS.

**3.5.2.4 Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel (Kompensasi) dan (disiplin kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Rumus yang digunakan :

***Y=a++***

Dimana :

Y = kinerja karyawan (variabel terikat)

= Konstanta

= koefisien regresi kompensasi

= koefisien regresi disiplin kerja

= kompensasi (variabel bebas)

= disiplin kerja (variabel bebas)

**3.5.2.5 Analisis Korelasi Berganda**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Pada penelitian ini korelasi ganda tiga variabel, yaitu antara variabel Kompensasi (), disiplin kerja () terhadap kinerja (Y).

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel X dan Y atau mungkin kontribusi X terhadap Y. Algifari (2000 : 14) mendefinisikan korelasi sebagai derajat hubungan yang terjadi antara satu variabel dengan variabel lainnya. Imam ghozali (2006 : 173) juga menyebutkan bahwa uji korelasi digunakan untuk mencari besarnya hubungan dan arah hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Analisis korelasi ganda dirumuskan sebagai berikut :

Dimana :

= koefisien korelasi berganda

JKregresi = jumlah kuadrat

JKtotal = jumlah kuadrat total korelasi

Interpretasi terhadap hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel – variabel tidak bebas, pedoman yang dikemukakan Sugiyono (2010 : 184) seperti tertera pada table berikut:

**Tabel 3.3**

**Interpretasi terhadap koefisien korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
| 0,00 – 0.199 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0, 399 | Rendah |
| 0,40 – 0.599 | Sedang |
| 0.60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 0,999 | Sangat kuat |

Sumber : Sugiyono (2009 : 246)

**3.5.2.6 Analisis Koefisien Determinasi**

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk melihat persentase pengaruh variabel kompensai dan disiplinkerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan dalam persen (%). Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Kd = x 100%

Sumber : Sugiyono (2010)

Dimana :

Kd = koefisien determinasi

= kuadrat dari koefisien determinasi

**3.5.2.7 Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya di terima atau ditolak. Maka pengujian hipotesis dilakukan dmelalui :

1. Pengujian menggunakan uji F (simultan) dengan langkah – langkah sebagai berikut :
2. Merumuskan hipotesis

: = = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (kompensasi) dan (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja).

: ≠ ≠ 0, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (kompensasi) dan (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja).

1. Penentuan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu α = 0.05.

Nilai dicari dengan rumus :

=

Dimana : R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggotan sampel

Hasil hipotesis dibandingkan dengan dengan ketentuan

sebagai berikut :

Jika > maka ditolak diterima (Signifikan)

Jika > , maka diterima ditolak (Tidak signifikan)

1. Pengujian menggunakan uji T (parsial) dengan langkah – langkah sebagai berikut :
2. Merumuskan hipotesis

* Hipoteis pertama

: = 0, tidak terdapat pengaruh kompensasi () terhadap kinerja (Y)

: = 0, terdapat pengaruh kompensasi () terhadap kinerja (Y)

* Hipotesis kedua

: = 0, tidak terdapat pengaruh disiplin kerja ( terhadap kinerja (Y)

: = 0, terdapat pengaruh disiplin kerja ( terhadap kinerja (Y)

1. Nilai dicari dengan rumus :

**t =**

Sumber : Sugiyono (2010)

Dimana :

r = nilai korelasi parsial

n = jumlah sampel

Selanjutnya, nilai hipotesis dibandingkan dengan dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika > , maka diterima ditolak

Jika < , maka ditolak diterima

**3.6 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data yang dapat membantu lokasi yang diteliti nantinya. Diharapkan agar penelitian ini menghasilkan *output*  yang berguna di kemudian hari atau dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

**3.6.1 Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero)Bandung. Jl. Cilaki No.73, Citarum, Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115.

**3.6.2 Waktu penelitian**

Aktivitas ini secara keseluruhan dilaksanakan selama tiga bulan, sejak bulan maret 2018 sampai dengan bulan juni 2018 mendatang. Kegiatan yang dilakukan yaitu persiapan (teori, metodologi), obervasi (wawancara awal), angket (kuesioner yang akan dibagikan dan siap diolah), dokumentasi (hasil penelitian yang tertulis) dan konsultasi (bimbingan dengan desen pembimbing dan dosen penguji).

**3.7 Rencana Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Pada penelitian ini kuesioner dibagikan kepada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.