

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2013), Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif kausalitas karena dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan CV. Surya Artha Sentosa.

3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti, hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016). Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Surya Artha Sentosa yang berjumlah 30 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil Notoadmojo dalam Arini (2017). Adapun sampel dalam penelitian ini

yaitu seluruh jumlah dari populasi penelitian, yang berjumlah 30 orang sehingga dapat dikatakan sampel yang digunakan valid dengan jumlah sampel 30 orang. Sedangkan penentuan jumlah sampel yang dikembangkan oleh Roscoe dalam Sugiyono (2015) adalah ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dari CV. Surya Artha Sentosa.

3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan *random sampling*, dimana menurut pendapat Sugiyono (2011). Mengungkapkan bahwa pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Apabila populasi kurang dari 100 lebih baik di ambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.3. Objek Dan Sumber Data Penelitian

Adapun sumber data yang dipakai penelitian ini yaitu data langsung diperoleh dari CV. Surya Artha Sentosa perusahaan pupuk pertanian & perkebunan . Perusahaan ini adalah satu-satunya sumber data dimana dapat diperoleh data primer dan juga data sekunder untuk perluas penelitian ini. Dan tentunya data yang diperoleh dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1) Data Primer

Data primer yakni data yang dikumpulkan kemudian diolah peneliti yang diperoleh dari responden karyawan CV. Surya Artha Sentosa yang berbentuk kuisioner berisi daftar pertanyaan, yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan.

2) Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, dan tentunya data tersebut diperoleh dari dokumen atau laporan yang sudah tercatat dalam buku.

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut, Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas atau disebut variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah Gaya Kepemimpinan (X_1) Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3).

Gaya Kepemimpinan (X_1) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu cara yang digunakan untuk berinteraksi guna menyampaikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, Menurut Handoko (2009). Kepemimpinan akan diukur berdasarkan indikator kepemimpinan yang dikembangkan oleh Singh-sengupta (mas'ud,2004), yaitu :

- a) Berkomunikasi dengan bawahan
- b) Sebagai mediator
- c) Berani melakukan inovasi

Adapun item Pengaruh Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a) Atasan saya selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b) Atasan saya menjadi mediator dengan berbagai pihak yang berkepentingan.
- c) Atasan saya berani melakukan perubahan atau inovasi.

Sedangkan Motivasi (X_2) yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Merupakan pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat atau bertindak (*drivers*) dan tujuan yang diinginkan (*goals*), Menurut Kadarisma (2012). Variabel motivasi diukur dengan indikator-indikator berdasarkan teori hirarki kebutuhan dari Maslow yang dikembangkan oleh Porter (dalam mas'ud, 2004), sebagai berikut :

- a) Pemberian gaji
- b) Bonus insentif kerja
- c) Jaminan hari tua

Adapun item Motivasi adalah sebagai berikut :

- a) Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan.
- b) Perusahaan memberikan bonus insentif kepada karyawan yang bekerja dengan baik.
- c) Perusahaan memberikan jaminan hari tua kepada karyawan.

Sedangkan Lingkungan Kerja (X_3), merupakan keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai

kelompok, menurut Sedarmayati (2001). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja mengacu pada faktor lingkungan kerja, yaitu :

- a) Sirkulasi udara serta kebersihan lingkungan kerja
- b) Hubungan dengan rekan kerja
- c) Hubungan dengan atasan

Adapun item Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

- a) Tersedianya ruangan kerja yang nyaman berupa kebersihan, sirkulasi udara, letak tempat kerja dan penerangan berjalan dengan baik.
- b) Adanya sikap saling menghormati dan menghargai antara rekan kerja.
- c) Adanya sikap saling menghormati dan menghargai dari atasan terhadap bawahan.

b. Variabel Terikat (*Dependen*)

Menurut Sugiyono (2014), Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel Y adalah kinerja karyawan yang merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja karyawan merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ada).

Variabel terikat atau variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

a) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang baik itu secara kualitas ataupun kuantitas dalam hal melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Adapun indikator dari kinerja karyawan, menurut Lapi (2014) adalah sebagai berikut ini :

- a) Ketaatan pada pimpinan.
- b) Kesetiaan bekerja.
- c) Prestasi kerja yang mampu dicapai.

Adapun item kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Saya taat dan patuh dengan peraturan yang dibuat oleh pimpinan.
- b) Saya memiliki kemampuan untuk mencapai prestasi kerja yang ditentukan oleh pimpinan saya.
- c) Saya mampu bekerja sesuai bidang yang saya tekuni.

3.4.2. Pengukuran Variabel

Dalam pengukuran variabel yang digunakan dalam hal mengukur suatu tanggapan dari responden yaitu menggunakan Skala Likert. Menurut yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016), menyatakan Skala Likert digunakan dalam hal mengukur suatu sikap, pendapat dan juga persepsi seseorang ataupun sekelompok orang. Mengenai suatu fenomena social, pada umumnya Skala Likert penelitian fenomenasi social ditetapkan terlebih dahulu oleh peneliti yang

kemudian disebut variabel penelitian dan dengan menggunakan Skala Likert ini maka variabel yang akan diukur harus dijabarkan menjadi indikator variabel, yang kemudian indikator tersebut akan dijadikan titik tolak dalam hal menyusun berupa item-item instrument yang bisa berupa pernyataan ataupun pertanyaan.

Adapun jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan Skala Likert memiliki gradasi dari sangat positif dan juga bisa sangat negatif. Selanjutnya untuk keperluan mengenai analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberi skor, sebagai berikut ini :

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2. Setuju (S) | 4 |
| 3. Netral (N) | 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2011), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.5.1. Teknik Analisis Data Uji Asumsi Klasik

Mengingat data penelitian yang digunakan adalah sekunder, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji t dan uji F maka perlu dilakukan pengujian pengujian atas beberapa asumsi klasik. Ada empat uji asumsi klasik yang harus dilakukan, diantaranya uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji mana yang harus dipenuhi terlebih dahulu.

- a. Menurut Ghazali (2011) “Uji normalitas bertujuan menguji model regresi, variabel dependen, independen atau keduanya mempunyai distribusi normal/tidak”.
- b. Menurut Ghazali (2011) “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan ke pengamatan lain”.
- c. Menurut Ghazali (2011) “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen/bebas”.
- d. Menurut Ghazali (2011) “Uji autokorelasi bertujuan menguji dalam model linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya)”.

3.6. Metode Analisis

3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas biasanya digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuisioner. Adapun kuisioner dikatakan valid jika pada kuisioner tersebut mampu mengungkapkan mengenai sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Pengujian validitas ini adalah menggunakan person correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Adapun suatu pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. Ghazali (2016)

b) Uji Reabilitas

Uji realibilitas yaitu digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan suatu kuisioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Adapun suatu kuisioner dikatakan handal atau dikatakan stabil dari waktu-kewaktu dan butir kuisioner dikatakan reliable (layak) apabila cronbach's

$\alpha > 0,06$ dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's $\alpha < 0,06$. Ghazali (2016).

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan asumsi normalitas data adalah untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Pada sumbu diagonal pada grafik atau dengan melihat histogram dari residunya.

Menurut Santoso (2012), metode yang digunakan untuk menguji normalitas dengan melihat penyebaran dua (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normalitas. Jika data menyebar pada garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, namun jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan garis regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dalam penelitian ini dengan menggunakan *Tolerance and Variance Inflation Factor* (VIF)

3. Uji Heteroskedastisitas

Persamaan regresi perlu juga di uji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi satu dengan observasi yang lain. Jika residunya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar menyebar maupun bergelombang-gelombang. Sunyoto (2011)

3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel predictor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2014) persamaan regresi penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = *Constanta*

$b_1 - b_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Gaya Kepemimpinan

X_2 = Variabel Motivasi

X_3 = Variabel Lingkungan Kerja

e = *Error distribances*

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2011), koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2).

3.6.4. Uji Hipotesis

- a. Uji t (Uji Parsial), pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terkait yaitu dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} . Masing-masing t hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0.05. Menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen, menurut Ghazali(2011). Uji ini untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terkait. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Jika t hitung lebih besar dari t_{tabel} , ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya. Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 alpha, maka ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya.
- b. Uji F (Uji Simultan), digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen, menurut Ghazali(2011). Uji ini untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel terkait. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{tabel} , ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya. Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya.