BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dengan menggunakan data yang diambil melalui kuesioner dan diukur dengan *Analisis regresi linear berganda*.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 190 karyawan baru maupun karyawan tetap di PT. Chakra Jawara Timika Papua yaitu perusahaan yang menawarkan “solusi Alat Transportasi dan permesinan terpadu” kepada pelanggan yang beroperasi di pertambangan, kehutanan, kontruksi, minyak & gas, dan truk container. Saat ini, CJ merupakan dealer eksklusif berbagai truk merk Iveco, yang telah memiliki reputasi di dunia sebagai produsen truk berkualitas premium.

Menurut Sugiyono (2017:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representative (mewakili). Teknik sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik pengumpulan sampel digunakan dengan menggunakan *simple random sampling*. *Sample random sampling* dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen. *Simple random sampling* dapat dilakukan dengan undian, memilih bilangan dari daftar bilangan secara acak, dsb. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yaname dan Slovin apabila populasi sudah diketahui.

rumusan sebagai berikut:

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

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

α : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) margin of *error* yaitu persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir, misal 2%, 5% atau 10%.

Untuk sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan tingkat presentase sebesar 10% sehingga dengan menggunakan rumus didapatkan sampel sebagai berikut:

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

$$n = \frac{190}{1+190(0,1)^2}$$

$$n = \frac{190}{2,9}$$

$$n = 66$$

Dari hasil perhitungan di atas maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 66 orang.

Dengan menggunakan *sample random sampling*, maka calon responden adalah seluruh karyawan yang nantinya akan ditentukan oleh PT. CHAKRA JAWARA Timika tanpa memperhatikan kualitasnya.

3.3 Variabel, Operasional, dan Pengukuran

Penelitian ini menggunakan variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan yaitu Gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment*. Untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

3.3.1 Definisi Operasional

Suatu proses untuk mendefinisikan variabel-variabel dengan tegas sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur (Endra 2017). Definisi operasional adalah penjelasan dari sebuah variabel dan indikator dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Untuk mempermudah maksud dan pengertian terhadap variabel-variabel yang diajukan maka dapat didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

A. Variabel Independen (Variabel Bebas)

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama dengan rencana demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan dapat diukur dengan indikator pengukuran berdasarkan tugas-tugas kepemimpinan. Menurut Sutrisno (2013:250) tugas-tugas pemimpin cukup banyak, namun yang menjadi tugas paling penting pimpinan ada lima yaitu meliputi:

- a. Sebagai konselor, Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.
- b. Sebagai instruktur, Seorang pemimpin pada peringkat manapun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya.
- c. Memimpin rapat Seorang pemimpin pada tingkat manapun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya, suatu rencana yang

akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan.

- d. Mengambil keputusan Diantara seluruh tugas yang disandang oleh MSDM, maka yang teberat adalah tugas mengambil keputusan, pengambilan keputusan ini merupakan satusatunya hal yang membedakan seorang pemimpin.

2. *Reward* (X2)

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Istilah *reward* berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, penghargaan atau imbalan. Menurut Kadarisman (2012:122) *Reward* adalah semua bentuk return baik finansil maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.

Menurut Mahmudi (2013:187) dalam pemaparan teori diatas maka dalam pengukuran *reward* dapat menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Gaji dan bonus yang diberikan, berupa kenaikan gaji pokok, tambahan honorarium, insentif jangka pendek, dan insentif jangka panjang.
2. Kesejahteraan yang diberikan, tunjangan, fasilitas kerja dan kesejahteraan rohani.
3. Pengembangan karir yang diberikan, penugasan untuk studi lanjut, penugasan untuk mengikuti pogram latihan dan penugasan untuk magang atau studi banding.
4. Penghargaan psikologis dan sosial yang diberikan, promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, pemberian otonomi yang luas, penempatan lokasi yang baik, pengakuan dan pujian.

3. *Punishment* (X3)

punishment adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada seorang karyawan secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Menurut Mangkunegara (2015), berpendapat bahwa *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Siagian (2013:23) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu:

1. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.
Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam bekerja, karena jika karyawan tersebut terus-menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan punishment.
2. Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama masih dilakukan. Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.
3. Hukuman dilakukan dengan adanya penjelasan.
Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.
4. Hukuman segera diberikan setelah adanya penyimpangan.
Dengan adanya pengawasan kepada karyawan atasan bisa memantau para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya tersebut.

B. Variabel Dependen (Variabel terikat)

1. Kinerja Karyawan (Y)

Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang dalam pelaksanaan tugasnya yang disesuaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan kepadanya.

Menurut Bernadian dan Russel (Ruliana, 2014:157), menyatakan enam kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja yakni:

a. Kualitas (*Quality*)

Kualitas adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas (*Quantity*)

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang dihasilkan.

c. Ketepatan waktu (*Timesliness*)

Adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan yang diselsaikanpada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedian untuk kegiatan lain.

d. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal Impact*)

Adalah tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

3.3.2 Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2017:135), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam hal ini untuk mengetahui jawaban dari setiap item instrumen maka akan digunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara

spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian, dengan Skala Likert, maka variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Menurut Sugiyono (2017:136) menyatakan bahwa jawaban setiap item-item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Table 3.1
Sekala pengukuran

NO	SEKALA	SEKOR
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Penelitian (2019)

3.4 Metode Pengumpulan Data

Jenis Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data Kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Data penelitian ini berupa hasil kuesioner yang didapat dari karyawan PT. Chakra Jawara Timika Papua, hasil perhitungan dengan rumus.

Adapun teknik pengumpulan data yang sangat menunjang terselenggaranya penelitian dengan digunakan cara-cara pengumpulan data adalah:

1. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017:326), dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dalam sebuah dokumentasi data ini bisa berbentuk tulisan, gambar, atau sekumpulan lampiran yang memiliki isi tentang objek yang akan diteliti. Metode dokumentasi ini digunakan untuk mengambil data yang berhubungan dengan rumusan masalah dari

penelitian ini. Data-data yang didapat akan diolah dan dijadikan bahan pendukung dan pembuatan kesimpulan dari penelitian ini.

2. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2017:193), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden terlalu besar dan tersebar di wilayah yang luas. Dalam penelitian ini kuesionernya menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat seseorang tentang variabel yang diteliti pada penelitian ini. Jawaban setiap pertanyaan yang diberikan ini memiliki nilai atau skor untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang diteliti terhadap pendapat responden. Apakah mengarah ke respon positif (kesetujuan) atau negatif (ketidaksetujuan).

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas oleh orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. (Sugiyono,2017:196) Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu banyak.

3.5 Pengujian Data

3.5.1 Uji Validitas

Sebagai yang sudah kita ketahui validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Menurut Ghazali (2018:51), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya

suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0,05 jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, tetapi jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid (Gozali,2018:52).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Setelah menentukan validitas instrumen penelitian tahap selanjutnya adalah mengukur reliabilitas data dari instrumen penelitian. Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *Cronbach's Alpha* nya memiliki nilai sebesar 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat digunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi (Gozali 2018:45-46).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya (Purnomo, 2016: 107).

a. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual atau dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov (Purnomo, 2016: 108).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Faktor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Purnomo, 2016: 116).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah dengan uji koefisien korelasi Spearman's rho, melihat pola titik-titik pada grafik regresi, uji Park, dan uji Glejser (Purnomo, 2016: 125).

3.6 Metode Analisis Data Dan Uji Hipotesis

3.6.1 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:125) teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

a. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah cara menganalisis data yang berbentuk angka yang dibandingkan antara yang satu dengan yang lain. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistik

regresi linear berganda. Untuk menguji kebenaran dan hipotesis yang diajukan maka diuji dengan *regresi linear berganda* (Sugiyono, 2017:275), yaitu sebagai berikut:

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

keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= koefisien regresi
X1	= Gaya kepemimpinan
X2	= <i>Reward</i>
X3	= <i>Punishment</i>

3.6.2 Uji Hipotesis

A. Uji Hipotesis (uji f)

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan variabel terikat digunakan uji F.

Langkah-langkah pengujian:

1. Menentukan hipotesis
 - a. Ho: $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, Dengan ini tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), *Reward* (X2), *Punishment* (X3), terhadap Kinerja karyawan (Y).
 - b. Ha: $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, Dengan ini ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), *Reward* (X2), *Punishment* (X3), terhadap Kinerja (Y).

2. Membuat batasan nilai

Tingkat yang digunakan dalam penelitian adalah $\alpha = 0,05$ / dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df = (k-1)$ dan $(h-k)$ dimana k adalah banyaknya variabel dan h adalah jumlah data.

3. Menentukan F hitung

Menurut Sugiyono (2017:192), perhitungan uji F dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$F \text{ Hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-K-1)}$$

Keterangan:

F hitung = F hitung dibandingkan dengan F tabel

R² = koefisien korelasi berganda

K = jumlah variabel beda

N = jumlah sampel

Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) dengan ini tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
- b. Jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) dengan ini berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kata lain signifikan (sig) uji F lebih kecil dari taraf nyata 0,05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima.

B. Uji Hipotesis kedua (Uji t)

Untuk mengetahui apakah ada perubahan yang signifikan secara individual antara variabel bebas dan variabel terikat yang dimaksud dalam hal ini uji t dapat diketahui masing-masing variabel terhadap variabel terikat yang dimaksud. Dalam hal ini dengan uji t dapat diketahui masing-masing variabel terhadap variabel terikat digunakan uji t:

1. Menentukan hipotesis
 - a. $H_0: b_1 = 0$, artinya bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
 - b. $H_1: b_1 \neq 0$, artinya bahwa gaya kepemimpinan (X1) ada pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

- c. Ho: $b_2 = 0$, artinya bahwa *reward* (X2) tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- d. Hi: $b_2 \neq 0$, artinya bahwa *reward* (X2) ada pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- e. Ho: $b_2 = 0$, artinya bahwa *punishment* (X3) tidak ada parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
- f. Hi: $b_2 \neq 0$, artinya bahwa *punishment* (X3) ada pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Menentukan batasan nilai tabel

Tingkat yang diinginkan dalam penelitian ini adalah $\alpha = error! Refrence source not found = 0,25$ dengan interval keyakinan sebesar 9% dengan $df = (k-1)$ dan dimana k adalah banyaknya variabel dan n adalah jumlah data.

3. Menentukan t hitung

Menurut Sukardi dan Purwanto (2013:526) perhitungan uji t dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{b-B}{Sb}$$

keterangan :

- b : koefisien regresi parsial sampel
- B : koefisien regresi parsial populasi
- Sb : standart error koefisien regresi sampel

4. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Ho diterima jika $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$ Artinya bahwa variabel bebas (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
- b. Ho ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ (ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat).
- c. Penentuan variabel dominan Menurut Yamin (2013:37) untuk mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari faktor gaya kepemimpinan (X1), *reward* (X2), *punishment* (X3) terdapat variabel terikat yaitu kinerja (Y) dalam meningkatkan

kinerja karyawan PT. CHAKRA JAWARA Timika, maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang distandarkan (β) atau *standartdized of coefficient beta* dari masing-masing variabel bebas yang signifikan, variabel yang memiliki koefisien beta terbesar merupakan variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).