

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana Ari Kunto (2019) Jenis penelitian kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam hal ini penelitian menggunakan metode asosiatif. Ari Kunto (2019) metode asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara lebih dari satu variabel independen (variabel bebas) yaitu Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja dengan variabel dependen (variabel terikat) yaitu Kinerja Karyawan .

3.2 Sumber Data

Abdullah (2018) menyatakan bahwa Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam hal ini data diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu Pegawai dan hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk variabel. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Asindo Tech Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Studi Lapangan (*field reasearch*)

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan observasi, survey wawancara dan penyebaran kuisisioner penelitian. Ari Kunto (2019) Dalam metode ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data khususnya data primer menggunakan metode komunikasi dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada para responden untuk

mendapatkan informasi yang diinginkan, cara tersebut adalah menggunakan instrumen yang disebut kuesioner, kuesioner dapat disajikan tertulis atau secara lisan (wawancara). Selain menggunakan metode komunikasi pengumpulan data juga menggunakan metode observasi pada objek penelitian PT. Asindo Tech Lampung yaitu :

3.3.2 Kuesioner

Ari Kunto (2019) menyatakan bahwa Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden atau yaitu karyawan PT. Asindo Tech Lampung. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu.

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

SS	Sangat Setuju	Skor 5
S	Setuju	Skor 4
CS	Cukup Setuju	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber : Data Diolah, (2022)

3.4 Populasi Dan Sempel

3.4.1 Populasi

Abdullah (2018) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan PT. Asindo Tech Lampung yang berjumlah 159 orang.

3.4.2 Sampel

Abdullah (2018) menyatakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik non probability sampling teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan jumlah sampel maka peneliti menggunakan teknik Sampling purposive Sampling purposive adalah teknik penentuan dengan memilih sesuai dengan kriteria yang ditentukan penulis. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Penjualan PT. Asindo Tech Lampung yang berjumlah 35 orang.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian Independen

Ari Kunto (2019) menyatakan bahwa Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel stimulus, atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel ini merupakan yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) adalah Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja .

3.5.2 Variabel Penelitian Dependen

Ari Kunto (2019) menyatakan bahwa Variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja Kerja.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pelatihan Kerja	Mutholib (2019) pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.	pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam meningkatkan kualitas karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Tujuan 	Interval
Gaya Kepemimpinan transformasional	Septyan (2017) menyatakan bahwa, Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.	Gaya kepemimpinan Transformasional merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karismatik (Charismatic) 2. Motivasi yang Menginspirasi (Inspirational Motivation) 3. Stimulasi Intelektual (Intellectual stimulation) 4. Perhatian secara Individual (Individualized consideration) 	Interval

Motivasi Kerja	Saputra (2020) Motivasi kerja adalah motivasi yang muncul karena pengaruh dari luar individu, dapat berupa ajakan, suruhan, paksaan dari orang lain yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan.	Motivasi Kerja merupakan langkah langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuannya, memenuhi sasarannya serta mendapatkan penghargaan atau menyelesaikan deadline yang dimilikinya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologi 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan aktualitas diri 	Interval
Kinerja	Menurut Safitri (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.	Kinerja adalah kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi dalam bekerja mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Produktivitas 3. Pengetahuan pekerjaan 4. Bisa diandalkan 5. Kehadiran 	Interval

Sumber : Data Diolah, 2022

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Penelitian ini yang di ukur adalah variabel Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan variabel yaitu Kinerja. Uji persyaratan instrumen penelitian digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Ari Kunto (2019) menyatakan bahwa Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Meteran yang valid dapat digunakan untuk

mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat untuk mengukur panjang. Meteran tersebut menjadi tidak valid jika di gunakan untuk mengukur berat.

Dalam uji ini sampel yang dipakai karyawan. Uji validitas penelitian ini, menggunakan *Product Moment Pearsons*.

Kriteria pengujian :

1. Jika $\text{sig (2-tailed)} < \alpha (0,05)$, maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika $\text{sig (2-tailed)} > \alpha (0,05)$, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama, fungsi dari uji realibilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Ari Kunto (2019) menyatakan bahwa instrumen yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrument yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Program and Service Solution).

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 3.3
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Abdullah (2015)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Ari Kunto (2019) Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sample yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sample bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS.

Prosedur Pengujian.

1. Rumusan Hipotesis

H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H_1 : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

Apabila $Sig < 0.05$ maka H_0 ditolak (distribusi sample tidak normal)

Apabila $Sig > 0.05$ maka H_0 diterima (distribusi sample normal).

3.8.2 Uji Linieritas

Ari Kunto (2019) Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Prosedur Pengujian

1. Rumusan Hipotesis

H_0 = Model regresi berbentuk linear.

H_1 = Model regresi tidak berbentuk linear.

2. Kriteria Pengujian

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 maka H_0 diterima.

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Abdullah (2018) menyatakan bahwa Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation faktor* (VIF). Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah proses pengelompokan berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Ari Kunto (2019) menyatakan bahwa regresi linear berganda merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yaitu menambahkan jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + b_3 \cdot x_3 + et$$

Sumber : Ari Kunto (2019)

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Pelatihan Kerja,

X2 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X3 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

et = Error Term

b1, b2 = Koefisien Regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji-t)

Ari Kunto (2019) menyatakan bahwa Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau melihat kolom signifikansi pada masing masing t hitung.

1. **Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Kerja Karyawan**

H_0 = Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Lampung.

H_a = Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima

2. **Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Kerja Karyawan**

H_0 = Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Lampung.

H_a = Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- c. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- d. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima

3. **Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan**

H_0 = Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Asindo Tech Lampung.

H_a = Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Asindo Tech Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima

3.10.2 Uji F (Secara Simultan)

Uji F yakni untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independen*) secara serempak terhadap variabel terikat (*dependen*).

H3 : Pengaruh Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan .

Ho = Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Lampung.

Ha = Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho ditolak
3. Kesimpulan