

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018, p.7) jenis penelitian kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Menurut Sugiyono (2018, p.37) metode *asosiatif* merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini penelitian menggunakan metode *asosiatif*. Penelitian ini akan mencari hubungan sebab akibat antara satu *variabel independen* (variabel bebas) yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan *variabel dependen* (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan (Y).

#### **3.2 Sumber Data**

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah: Menggunakan data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari karyawan CV. Aladin Jaya Bandar Lampung dan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan untuk variabel gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan kinerja karyawan.

##### **3.2.1 Data Primer**

Menurut Anwar Sanusi (2017) data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data atau informasi di dapat melalui pernyataan tertulis dengan menggunakan kuesioner atau lisan dengan menggunakan metode wawancara. Data primer ini dapat melalui kuesioner yang disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan dengan menyediakan jawaban alternative. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang

dibagikan karyawan CV. Aladin Jaya Bandar Lampung. Adapun jenis data primer yang digunakan oleh peneliti adalah data tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Aladin Jaya Bandar Lampung.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

#### a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus dan akan diteliti. Guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini. Selain itu, teknik wawancara dilakukan peneliti dengan pihak yaitu karyawan CV. Aladin Jaya Bandar Lampung. mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini.

#### b. Kuesioner

Kuisisioner yaitu metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden atau karyawan CV. Aladin Jaya Bandar 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

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Anwar Sanusi (2017:87) Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Aladin Jaya Bandar Lampung yang berjumlah 46 karyawan.

karyawan CV. Aladin Jaya Bandar Lampung berjumlah 40 yang terdiri dari 22 laki-laki dan 18 perempuan dari beberapa *department* yang memiliki tanggung jawab pada posisi dan bagian nya masing masing dalam perusahaan tersebut.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Anwar Sanusi (2017:87) Sampel adalah bagian dari elemen elemen populasi yang terpilih. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul representatif (mewakili). 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 metode *sempling purposive*, dimana *sempling purposive* adalah pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian, sampel untuk diteliti yaitu 40 karyawan CV. Aladin Jaya Bandar Lampung.

### 3.5 Variabel Penelitian

Menurut Anwar Sanusi (2017:87) Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu peristiwa atau kejadian yang diungkap oleh indra manusia dan dapat dijelaskan secara ilmiah disebut fenomena selanjutnya, fenomena itu

diabstasikan menjadi konsep atau konstruk yang jika diberi nilai akan menjadi variabel. Nilai yang diberikan pada suatu variabel sesungguhnya bergantung pada gejala sosial yang kita hadapi.

### **3.5.1 Variabel Independen**

Variabel (X) atau independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2).

### **3.5.2 Variabel Dependen**

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini terhadap kinerja karyawan (Y)

## **3.6 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktis, secara riil, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. Kemudian ditarik kesimpulannya bahwa variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut.

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Konsep</b>	<b>Definisi Oprasional</b>	<b>Indikator</b>
Gaya kepemimpinan(X1)	Menurut Gibson (2009), upaya mempengaruhi individu agar termotivasi untuk mencapai tujuan tertentu.	Bagi perusahaan adanya gaya kepemimpinan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan (<i>intelligence</i>)</li> <li>2. Kedewasaan</li> <li>3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi</li> <li>4. Sikap-sikap hubungan manusiawi</li> <li>5. Memiliki pengaruh yang kuat</li> <li>6. Mampu berinteraksi</li> <li>7. Mampu memberdayakan.</li> </ol> Menurut Gibson (2009),
Motivasi Kerja (X2)	Menurut Leatimia (2018) motivasi merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Motivasi membantu dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam usaha mencapai tujuan.	Motivasi membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam usaha mencapai tujuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Berprestasi</li> <li>2. Kebutuhan Afiliasi</li> <li>3. Kebutuhan Kekuasaan</li> </ol> Menurut Leatimia (2018)
Kinerja Karyawan(Y)	Felicia (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan jobdesknya	kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi waktu serta pengalaman dan peningkatan kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kerapian pekerjaan</li> <li>2. Ketetapan waktu</li> <li>3. Kualitas pekerjaan</li> <li>4. Kuantitas pekerjaan</li> <li>5. Pengetahuan kerja</li> </ol> Menurut Hafidzi dkk (2019)

Sumber : Data Diolah, 2022

### 3.7 Uji Persyarat Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Anwar Sanusi (2017, p76) instrumen yang dinyatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi product moment, diolah menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2) (\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}$$

Keterangan :

$r_{yx}$  = Koefisien korelasi antara gejala  $X_i$  dan gejala

$$= \frac{\sum Y_i X_i}{\sum Y_i} = \frac{\text{skor dari seluruh variabel (faktor yang mempengaruhi)}}{\text{skor dari seluruh variabel (skor total)}}$$

$n$  = Jumlah sampel

Prosedur pengujian :

1. Bila probabilitas (sig) <  $\alpha$  maka instrumen valid  
Bila probabilitas (sig) >  $\alpha$  maka instrumen tidak valid
2. Penjelasan dan kesimpulan
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS 22.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesuoner (angket) tersebut.

Menurut Anwar Sanusi (2017, p.80) reliabilitas adalah suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau berlainan.

Rumus :

$$R = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{at^2} \right]$$

Keterangan :

R = Reliabilitas

K = Banyaknya pertanyaan

• = Jumlah varian skor butir pertanyaan ke- i

•  $S^2_{total}$  = Varian totals kor keseluruhan butir pertanyaan

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS. Reliabel artinya dapat dipercaya, untuk mengetahui tingkat reliabel kuisisioner maka digunakan rumus Alpha Cronbach berikut ini:

**Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi**

Koefisien r	Reliabilitas
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

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Hipotesis:

1. Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

2. Jika probabilitas (Sig)  $< 0,05$  (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig)  $> 0,05$  (Alpha) maka Ho diterima

3. Pengujian linieritas dilakukan melalui program SPSS

4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig)  $> 0,05$  atau sebaliknya variabel X linier atau tidak linier.

#### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel motivasi kerja (X2). Gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala multikolinieritas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS 22.

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan



motivasi kerja dan kinerja karyawan CV. Aladin Jaya Bandar Lampung. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dan pengujian dilakukan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$4 \quad Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja karyawan

$X_1$  = Gaya kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi kerja

$a$  = Konstanta

$e$  = Error Term

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji T : (Secara Parsial)

##### 1. H1 : Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

$H_0$  = Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Aladin Jaya Bandar Lampung.

$H_a$  = Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Aladin Jaya Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka  $H_0$  diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka  $H_0$  ditolak
3. Kesimpulan

##### 2. H2 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_0$  = Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan CV. Aladin Jaya Bandar Lampung.

Ha = Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Aladin Jaya Bandar 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

### 3.10.2 Uji F (Secara Simultan)

#### 5 H3 : Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ho = Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Aladin Jaya Bandar Lampung.

Ha = Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Aladin Jaya Bnadar 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