

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh V. Wiratma Sujarweni (2015, p.12) adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur- prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi. Penelitian asosiasif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu Gaya kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan variabel dependen terkait yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut Wardiyanta dalam sugiarto (2017 : 87), data primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari narasumber. Dalam penelitian ini, data primer merupakan hasil data dari pegawai PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Study kepustakaan dalam penelitian ini menggunakan jurnal penelitian terdahulu dan juga menggunakan buku – buku yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja.
2. Study lapangan dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisisioner penelitian. Kuisisioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penelitian berdasarkan skala Likert. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju : Nilai 5
- b. Setuju : Nilai 4
- c. Ragu-ragu : Nilai 3
- d. Tidak Setuju : Nilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju : Nilai 1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut V. Wiratma Sujarweni (2015, p.80) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah 38 karyawan yang diperoleh berdasarkan wawancara yang dilakukan di PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung.

Tabel 1

Data jumlah pegawai PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung

No	Bagian	Jumlah
1	Pimpinan cabnag non gadai	1
2	Kepala unit bisnis mikro	1
3	Staf ubm	2
4	Marketing	6
5	Pimpinan cabang gadai	1
6	Wakil pinca	1
7	Pengelola	20
8	OB	2
9	Satpam	4
Total		38

Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung

3.4.2 Sampel

Menurut Sujarweni (2015:81) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel juga diambil dari populasi yang benar – benar mewakili dan valid yaitu dapat mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat 10-15% atau 20-25% atau lebih. Di PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 38 karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus untuk diamati. Pada penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadikan sebab timbulnya suatu berubahnya variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2).
2. Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y)

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala ukur
Gaya kepemimpinan otokratis (X ₁)	Gaya kepemimpinan otokratis cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi (Siagian dalam Busro,, 2018:229)	Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut karyawan Pegadaian agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi	1.Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi. 2.Pemimpin selalu berperan sebagai pemain tunggal. 3.Berambisi untuk merajai sesuatu 4.Setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri. 5.Pemberian tugas kepada karyawan dengan deadline yang ditetapkan dan disertai reward dan punishment. <i>Sumber: H.Malayu Hasibuan Manajemen</i>	likert

			<i>Sumberdaya Manusia (jakarta:2003:h. 171)</i>	
Disiplin (X ₂)	Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017:599) mengemukakan bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan Pegadian agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan karyawan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja <p><i>Sumber : Siswanto dalam Lijian Poltak Sinambela (2018:356)</i></p>	Likert

Kinerja (Y)	Lijan Poltak Sinambela, dkk (2018:480) kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.	kemampuan pegawai Pegadaian dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif <i>Sumber : Anwar Prabu Mangkunegara dikutip Lijan Poltak Sinambela (2018 : 527)</i>	likert
-------------	---	---	--	--------

3.7 Uji Persyarat Instrumen

3.7.1 Uji validitas angket

Uji validitas angket digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang diinginkan, sehingga penulis menguji validitas angket dengan kuisisioner yang langsung diberikan kepada PT.Pegadaian (persero) Cp Kedaton Bandar Lampung.

Metode uji kevalidan yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* dengan memakai spss 25.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka angket valid
Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka angket tidak valid
- Apabila probabilitas (Sig.) $< \alpha$ 0,05 maka angket valid
Apabila probabilitas (Sig.) $> \alpha$ 0,05 maka angket tidak valid

3.7.2 Uji reliabilitas

Reliabilitas yaitu untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dalam penelitian ini, artinya apabila alat ukur tersebut diujikan berkali-kali hasilnya tetap. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* yaitu:

Kriteria pengujian pada uji reliabilitas yaitu:

- Apabila $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka angket realible
Apabila $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ maka angket tidak realible
- Apabila probabilitas (Sig.) $< \alpha$ 0,05 maka angket realible
Apabila probabilitas (Sig.) $> \alpha$ 0,05 maka angket tidak realible

Hasil r_{α} yang telah diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan koefisien korelasi r_{tabel} , yaitu berada pada tingkat reliabilitas manakah r_{α} tersebut berdasarkan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Hasil pengujian di sesuaikan dengan table pengujian disesuaikan dengan table interprestasi reabilitas.

Tabel 1 Berikut ini table interprestasi reabilitas

Koefisien r	Reabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat rendah

Sumber:(Sugiyono, 2005,p.87)

3.8 Persyaratan analisis data

3.8.1 Uji Normalitas Sampel

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program **SPSS 22.0**

Rumusan hipotesis:

Ho : data diambil dari populasi berdistribusi normal

Ha : data diambil dari populasi berdistribusi tidak normal

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila $\text{sig} < 0.05$ maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila $\text{sig} > 0.05$ maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

3.8.2 Uji Homogenitas sampel

Tujuan dari uji homogenitas sampel adalah untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi itu bervariasi homogen apakah tidak.

3.9 Uji Linieritas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah nilai regresi yang diperoleh dapat dijadikan patokan dalam pengambilan keputusan dan berarti serta bermakna pada kesimpulan yang akan ditetapkan. Perhitungan uji linearitas dilakukan melalui table "Anova".

Prosedur pengujian:

Ho = Model regresi berbentuk linear

Ha = Model regresi tidak berbentuk linear

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika probabilitas $< 0,05$ maka Ho ditolak

Jika probabilitas $> 0,05$ maka Ho diterima

3.10 Pengujian hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t) :

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai (sig) < 0,05 maka (alpha) Ho ditolak.

Jika nilai (sig) > 0,05 maka (alpha) Ho diterima.

1. Gaya kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja karyawan (Y)

- Ho = gaya kepemimpinan (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pegadaian.
- Ha = disiplin kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pegadaian.

2. Disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

- Ho = disiplin kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pegadaian.
- Ha = gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pegadaian.

3.10.2 Uji simulitas (uji f)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel berikut :

Pengaruh gaya kepemimpinan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis :

- H_0 = gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai.
- H_a = disiplin kerja(X2) dan gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai (sig) < 0,05 maka (alpha) H_0 ditolak.

Jika nilai (sig) > 0,05 maka (alpha) H_0 diterima