

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah suatu proses pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan ciri-ciri keilmuan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berbentuk angka (Sugiyono: 2016, p.7). Penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini data yang digunakan diperoleh dari hasil kuesioner yang diangkakan sehingga data dalam penelitian dalam bentuk angka. Penelitian kuantitatif dalam penelitian melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti yang bersifat sebab-akibat (kausal), sehingga penulis menggunakan metode penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih yaitu pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan.

#### **1.2 Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

##### **1.2.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan karyawan HRD sehubungan dengan kebutuhan dalam penelitian.

##### **1.2.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh peneliti sendiri dengan kata lain data yang bersumber dari catatan yang ada dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengandalkan studi kepustakaan dengan

mempelajari buku-buku sumber daya manusia dan jurnal-jurnal tentang pelatihan, gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan.

### **1.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.3.1 Studi Lapangan (*Field Research*)**

Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan untuk mendapatkan data primer karyawan PT. Anugerah Bina Usaha Nusantara (ABUN) Bandar Lampung melalui:

##### **a. Wawancara dengan HRD**

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara bebas, baik terstruktur maupun tidak terstruktur dengan tujuan untuk memperoleh informasi kinerja karyawan secara luas mengenai objek penelitian yaitu karyawan divisi pemasaran PT. Anugerah Bina Usaha Nusantara (ABUN) Bandar Lampung.

##### **b. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden.

#### **3.3.2 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Penelitian kepustakaan merupakan metode pengumpulan data berdasarkan buku-buku sumber daya manusia yang sesuai dengan masalah yang diangkat, dan informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dan data yang diperoleh melalui studi kepustakaan adalah sumber informasi yang telah ditemukan oleh para ahli sehingga relevan dengan pembahasan yang sedang diteliti.

## **1.4 Populasi dan Sampel**

### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono: 2016, p.80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugerah Bina Usaha Nusantara (ABUN) Bandar Lampung divisi pemasaran yang berjumlah 63 orang.

### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono: 2013, p.81). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi, Untuk itu, pada PT. Anugerah Bina Usaha Nusantara (ABUN) Bandar Lampung penulis menggunakan teknik sampling yaitu *non probability sampling* khususnya *sampling* jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 63 orang karyawan divisi pemasaran.

## **3.5 Variabel Penelitian**

### **3.5.1 Variabel Bebas (Independen)**

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel dependen (terkait). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan demokratis ( $X_2$ ).

### 3.5.2 Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat merupakan 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

Definisi dan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Konsep</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>
Pelatihan (X1)	Menurut Mangkunegara (2013), pelatihan merupakan istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi.	Pelatihan adalah usaha yang dilakukan Anugerah Bina Usaha Nusantara (ABUN) Bandar Lampung untuk meningkatkan penguasaan skill, pengetahuan dan sikap karyawan	1. Pendidikan 2. Prosedur sistematis 3. Keterampilan teknis 4. Mempelajari pengetahuan 5. Mengutamakan praktek dari pada teori

Sumber: Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011)

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)	Menurut Thoha (2013) gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.	Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya demokratis yang diterapkan oleh pimpinan PT. Anugerah Bina Usaha Nusantara (ABUN) Bandar Lampung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendelegasian tanggung jawab</li> <li>2. Keaktifan atau aktif</li> <li>3. Pengambilan keputusan</li> <li>4. Empati</li> </ol> <p>Sumber: Thoha (2013)</p>
Kinerja Kayawan (Y)	Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan karyawan, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi karyawan organisasi antara lain kuantitas output, jangka waktu kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.	Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan PT. Anugerah Bina Usaha Nusantara (ABUN) Bandar Lampung	<p>Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil Ketepatan waktu dari hasil Kehadiran</p> <p>Sumber: Mathis dan Jackson (2011)</p>

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen Data

#### 3.7.1 Uji Validitas

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 (Ghozali: 2013, p.52). Jadi validitas dilakukan bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan korelasi antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik uji validitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah *pearson product moment*.

Prosedur pengujian:

1. Apabila signifikan  $< \alpha$  (0,05) maka pertanyaan dinyatakan valid  
Apabila signifikan  $> \alpha$  (0,05) maka pertanyaan dinyatakan tidak valid
2. Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS 20
3. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara sig dengan alpha maka akan disimpulkan pertanyaan tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya

### 1.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali: 2013, p.48). Teknik uji reliabilitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah *one shot* dengan melihat nilai *cronbach's alpha*.

Prosedur pengujian:

1. Apabila nilai *cronbach alpa*  $> 0,70$  maka jawaban dapat dinyatakan reliabel  
Apabila nilai *cronbach alpa*  $< 0,70$  maka jawaban dapat dinyatakan tidak reliabel
2. Pengujian reabilitas dilakukan dengan program SPSS 20

3. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan melihat nilai *cronbach alpha* lebih besar atau lebih kecil dari 0,70 maka akan disimpulkan jawaban tersebut dinyatakan reliabel atau sebaliknya

### **3.8 Uji Persyaratan Data**

#### **3.8.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali: 2013, p.110). Uji normalitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik. Uji statistik dapat dilakukan dengan melakukan uji K-S (*non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Test*).

Prosedur pengujian:

1. Apabila nilai signifikan  $>$  alpha (0,05) maka data berdistribusi normal  
Apabila nilai signifikan  $<$  alpha (0,05) maka data tidak berdistribusi normal
2. Pengujian normalitas dilakukan dengan program SPSS 20
3. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan melihat nilai sig. lebih besar atau lebih kecil dari 0,05 maka akan disimpulkan data berdistribusi normal atau sebaliknya

#### **3.8.2 Uji Linearitas**

Uji linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Teknik uji linearitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah *Compare Mean One-Way ANOVA* dengan membuat hipotesis sebagai berikut (Ghozali: 2013, p.166):

$H_0$  : model regresi berbentuk linear.

$H_a$  : model regresi tidak berbentuk linear

Prosedur pengujian:

1. Apabila signifikan  $>$  0,05 (alpha) maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak

Apabila signifikan  $< 0,05$  (alpha) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

2. Pengujian linearitas dilakukan dengan program SPSS 20
3. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan melihat nilai sig. lebih besar atau lebih kecil dari 0,05 maka akan disimpulkan model regresi berbentuk linear atau sebaliknya

### 3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali: 2013, p.105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF).

Prosedur pengujian:

1. Apabila nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas  
Apabila nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas
2. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan program SPSS 20
3. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan melihat nilai VIF lebih besar atau lebih kecil dari 10 maka akan disimpulkan terjadi multikolinearitas atau sebaliknya

### 3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya positif atau negatif.

Adapun persamaan regresi linear berganda menurut Ghozali (2013, p.96) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan



- a = Konstanta, yaitu nilai Y ketika semua variabel bebas = 0  
b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi  
X<sub>1</sub> = Pelatihan  
X<sub>2</sub> = Gaya kepemimpinan demokratis

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat.

Rumusan Hipotesis:

1. Pengaruh Pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H<sub>0</sub> : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>a</sub> : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengujian:

a. Apabila signifikan < alpha (0,05) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima

b. Apabila signifikan > alpha (0,05) maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H<sub>0</sub> : Gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>a</sub> : Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengujian:

a. Apabila signifikan < alpha (0,05) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima

- b. Apabila signifikan  $>$  alpha (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### 3.10.2 Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Rumusan Hipotesis:

1. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0$ : Pelatihan dan gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a$ : Pelatihan dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengujian:

- a. Apabila signifikan  $<$  alpha (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Apabila signifikan  $>$  alpha (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak