

BAB III

METODE 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. Wiratna 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 asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu Kepemimpinan (X_1) Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) dengan variabel dependen terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2. Sumber Data

1. Data Primer

Data atau informasi diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuesioner atau lisan dengan menggunakan metode wawancara. Dalam Penelitian ini data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung. sebanyak 45 karyawan.

2. Data Sekunder

Penelitian ini juga menggunakan data-data dalam bentuk publikasi baik dari lembaga-lembaga terkait. Data sekunder diperoleh dari kepustakaan, pengamatan, hasil kegiatan perusahaan serta buku-buku yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan pendekatan kuantitatif :

3.3.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik yang digunakan dalam metode ini adalah dokumentasi, yaitu dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan skripsi ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literature dan data lain dengan mencari dasar teori-teori terkait dengan penelitian.

3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Studi lapangan (*field reasearch*) adalah pengumpulan data secara langsung lapangan dengan mempergunakan teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala interval. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Perhitungan Menggunakan Tipe Interval

No	Gradasi	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015,p.80) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah 45 karyawan yang diperoleh berdasarkan wawancara yang dilakukan di PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung.

3.4.2 Sampel

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.81) Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel dilakukan jika 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 sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 45 karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Amirullah (2015,p.178) Identifikasi variabel diperlukan untuk membedakan variabel-variabel secara lebih spesifik, sehingga suatu konsep menjadi lebih jelas. Dengan demikian identifikasi variabel merupakan pengklasifikasian antara variabel dependen dan independen apabila ada.

3.5.1 Variabel Independen

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3).

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel berkaitan dengan bagaimana variabel-variabel penelitian dioperasionalkan sehingga variabel-variabel tersebut dapat dinilai dan diukur, bagaimana menilai dan mengukurnya serta instrumen apa yang dibutuhkan untuk menilai dan mengukurnya. Definisi operasional variabel menjabarkan suatu konstruk yang dapat dinilai menjadi suatu konsep (variabel) menurut Amirullah (2015,p.181).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kepemimpinan X1	Bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan Martoyo dalam Wibowo (2014,p.280)	Merupakan kemampuan pimpinan pada PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung untuk memimpin karyawannya.	1. Kemampuan analitis. 2. Keterampilan berkomunikasi. 3. Keberanian 4. Kemampuan mendengar. 5. Ketegasan	Interval
Motivasi kerja (X ₂)	Memberikan definisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela Hezberg dalam Wibowo (2014,p.121).	Semangat yang timbul dalam diri karyawan pada PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung untuk melakukan pekerjaannya.	1. Kepuasan terhadap pekerjaan. 2. Pencapaian prestasi 3. Peluang yang sama untuk maju 4. pengakuan orang lain 5. Peningkatan karir 6. Tanggung jawab	Interval
Disiplin kerja X3	Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan dan menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan	Merupakan sikap atau tingkah laku karyawan dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan ataupun organisasi tersebut.	1. frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. ketaatan pada standar kerja 4. Ketaataan pada peraturan kerja 5. Etika kerja	Interval

Kinerja karyawan (Y)	Sutrisno (2014,p.87). Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447). Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, hasil prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.	pencapaian tugas karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.	1. Tanggung jawab 2. Keandalan 3. Inisiatif 4. Mutu pekerjaan 5. Kerjasama	Interval
----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	----------

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Ismail (2016) mengatakan bahwa uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesionair, dan suatu kuesionair dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Tinggi rendahnya validitas instrumen menggambarkan sejauh mana data yang terkumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Raden Andirani Lestari (2014) Metode deskriptif minimal 10% dari populasi, untuk populasi relative kecil minimal 20%. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner (angket) yang langsung diberikan kepada 45 karyawan PT. Langgeng Prima Mandiri Bandar Lampung dan diambil 20% dari jumlah responden yaitu 9 responden untuk diuji validitas. Untuk mengukur tingkat Metode uji kevalidan yang digunakan adalah korelasi *product moment*.

Untuk mengetahui validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan rumus *Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[\sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r_{XY} = Korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total seluruh item

Prosedur pengujian :

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid
Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid
2. Bila Sig < Alpha (0,05) maka instrumen valid
Bila Sig > Alpha (0,05) maka instrumen tidak valid
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*).
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ismail (2016) menyatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel adalah instrumen apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Menurut Raden Andirani Lestari (2014) Metode deskriptif minimal 10% dari populasi, untuk populasi relative kecil minimal 20%. Untuk mengetahui reliabilitas dan validitas data (skor) yang diperoleh dari tiap-tiap item dalam studi ini, maka dilakukan uji pendahuluan yang terhadap kuesioner kepada para responden, kemudian skor data yang diperoleh diuji reliabilitas dan validitasnya. Untuk mengetahui kemantapan atau ketepatan alat, dilakukan uji reliabilitas dengan cara menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana :

r_{11} = Realibilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah skor varians item

σ^2 = Varians total

Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada 9 responden, 20% dari 45 karyawan. Kriteria uji dengan mengonsultasikan nilai *Alpha Cronbach*

Tabel 3.3

Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Interprestasi
0,800 – 1,000	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016, p.203)

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.

Prosedur pengujian :

1. H_0 : model regresi berbentuk linier

H_a : model regresi tidak berbentuk linier

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

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

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

3.9 Metode Analisis Data

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015,p.121) menyatakan bahwa analisis data adalah sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015,p.121) analisis regresi berganda bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan *SPSS 20.0*. Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \text{ et}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

a = konstanta

et = eror term

b_1, b_2, b_3 = Koefesien regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t :

1. Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 = Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Langgeng Prima Mandiri di Bandar Lampung.

H_a = Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Langgeng Prima Mandiri di Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak;

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 = Motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Langgeng Prima Mandiri di Bandar Lampung.

H_a = Motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Langgeng Prima Mandiri di Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak;

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 = Disiplin kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Langgeng Prima Mandiri di Bandar Lampung.

H_a = Disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Langgeng Prima Mandiri di Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak :

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima.

3.10.2 Uji F

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 = Kepemimpinan (X_1) motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). PT. Langgeng Prima Mandiri di Bandar Lampung.

H_a = Kepemimpinan (X_1) motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). PT. Langgeng Prima Mandiri di Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F_{tabel} pada $db_1 = k-1$ dan $db_2 = n-1$ dan $db_3 = n-2$
3. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.