

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011,p.7) jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisi data bersifat kuantitatif/statistik, yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian Kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena dirasa dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2011,p.24) metode *asosiatif* merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu atau lebih *variabel independen* (variabel bebas) dengan *variabel dependen* (variabel terikat). Penelitian ini menggunakan metode *asosiatif* dikarenakan pada penelitian ini akan menguji pengaruh antara variable Gaya Kepemimpinan transaksional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **3.2 Sumber Data**

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

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian Sangadji dan Sopiah (2008, p.118). Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan BPJS Kesehatan Bandar Lampung.

### 3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data kepada pengumpul data. Misal lewat orang atau lewat dokumen. Data sekunder umumnya berupa bukti atau catatan secara historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan Sugiyono (2008, p.120).Data sekunder umumnya disusun dari suatu organisasi yang bersangkutan. Data sekunder antara lain dapat berupa buku atau berbagai bentuk terbitan secara periodik yang diterbitkan oleh organisasi atau instansi tertentu.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang di gunakan dalam penelitian ini ialah dengan teknik Penelitian Lapangan (*Field Research*).Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

a. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kegiatan mengumpulkan, menyusun dan mengolah dokumen-dokumen yang mencatat semua aktivitas manusia dan yang dianggap berguna untuk dijadikan bahan keterangan dan penerangan mengenai berbagai soal yang mempunyai hubungan dengan penulisan penelitian tentang Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Bandar Lampung.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada Karyawan BPJS Kesehatan Bandar Lampung untuk dijawabnya.

Skala pengukuran penelitian yang digunakan adalah skala ordinal. Pengukuran untuk variabel independent dan dependen menggunakan teknik *scoring* untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung

**Tabel 3.1**  
**Instrument Skala Likert**

<b>Penilaian</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiyono (2008, p.247)*

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2008, p.298) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. 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 penelitian ini adalah seluruh Karyawan BPJS Kesehatan Bandar Lampung yang berjumlah 44 karyawan.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2008). Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi tersebut. Jadi sample merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan

sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung yang berjumlah 44 karyawan.

### **3.5 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008, p.137).

- a. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Motivasi Kerja (X2).
- b. Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

### **3.6 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Riduwan dan Kuncoro (2008, p.148) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Menurut Sugiyono (2008, p.149) Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Konsep</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	Gaya Kepemimpinan Transaksional merupakan kepemimpinan yang dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai-nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik. Yukl (2010,p.291)	Sikap yang dimiliki oleh seorang Pemimpin untuk membantu para pengikut mengidentifikasi apa yang harus dilakukan yang melibatkan nilai – nilai yang telah ada.	1. Imbalan Kontingen ( <i>Contingent Reward</i> ) 2. Manajemen Eksepsi Aktif ( <i>Active Management by Exception</i> ) 3. Manajemen Eksepsi Pasif ( <i>Passive Management By Exception</i> )	Ordinal
Motivasi Kerja (X2)	Hamzah Uno (2013,p.72) motivasi kerja merupakan sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.	Semangat yang timbul dalam diri Karyawan BPJS Kesehatan Bandar Lampung untuk melakukan pekerjaannya.	1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. 2. Prestasi yang dicapai. 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bertindak	Ordinal

<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja Karyawan adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian kinerja karyawan yang disebut dengan istilah <i>performance appraisal</i>. Sutrisno (2014, p.151)</p>	<p>Pencapaian tugas Karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Ketepatan</li> </ol>	<p>Ordinal</p>
-----------------------------	---	--	---	----------------

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan variabel (Y) Kinerja Karyawan. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2008, p.211), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan sesuatu instrumen. Sesuatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada Karyawan BPJS Kesehatan Bandar Lampung.

Dalam uji ini sampel yang dipakai karyawan. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment*. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau  $\alpha$  sebesar 0,05.

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Bila  $r_{hitung} > r_{table}$  maka instrumen valid.  
Bila  $r_{hitung} < r_{table}$  maka instrumen tidak valid.
2. Bila probabilitas (sig)  $< \alpha$  maka instrumen valid.  
Bila probabilitas (sig)  $> \alpha$  maka instrumen tidak valid.
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21*).

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2008, p.183) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat

kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen 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 dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya.

Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada 30 responden. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 (*Statistical Program and Service Solution*). Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

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

Keterangan :

- $r_{11}$  = Reabilitas instrumen
- $\sum \sigma_i$  = Jumlah varian skor tiap item
- $k$  = Banyaknya soal
- $\sigma_t^2$  = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi

**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 – 0,0199	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2008)*

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Linieritas

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*.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

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 sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21*).

### 3.9 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2009, p.277) menyatakan bahwa metode analisis data adalah proses pengelompokkan 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 Uji Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut-:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Gaya Kepemimpinan Transaksional
X2	= Motivasi Kerja
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2	= Koefisien regresi

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Ho : Tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y.  
Ha : Ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y.
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.  
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.
3. Pengujian regresi linier berganda dilakukan melalui program SPSS  
(*Statistical Program and Service Solution seri 21*).

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter ).

#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Gaya Kepemimpinan Transaksional (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung.

Ha : Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima.
- c. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak.
- d. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung.

Ha.: Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima.
- c. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak.
- d. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima.

### 3.10.2 Uji F

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Ho:..Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung.

Ha : Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada BPJS Kesehatan Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :
  - a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada  $db_1 = k$  dan  $db_2 = n-k-$
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
  - a. Jika nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.
  - b. Jika nilai sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.