

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu” (Sugiyono, 2014). Pada penelitian kuantitatif ini menggunakan metode penelitian *kausalitas*. Menurut (Anwar, 2011) metode penelitian *kausalitas* adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya sebab-akibat antarvariabel. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel semangat kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

3.2 Sumber Data

Sumber data merupakan subjek dimana suatu data dapat diperoleh. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Menurut (Anwar, 2011) data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam mendapatkan data primer pada penelitian ini, peneliti memberikan kuesioner yang akan dijawab oleh responden yaitu karyawan lapangan bagian konstruksi PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung yang berjumlah 40 orang. Kuesioner yang diberikan kepada responden berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan suatu penelitian. Dalam penelitian ini

metode pengumpulan data yang digunakan adalah survei. Metode survei merupakan cara pengumpulan data di mana peneliti atau pengumpul data mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis. Pada penelitian ini pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu secara tertulis dengan menggunakan teknik pengumpulan data angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis: 2008). Angket atau kuesioner akan diberikan kepada karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung, dan skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Anwar Sanusi (2017:59), Skala likert merupakan skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur.

Tabel 3.1
Instrmen Skala Likert

Kriteria Penilaian	Skor Penilaian
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2016)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Anwar, 2011) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh

karyawan/pekerja lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi yang berjumlah 40 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari suatu populasi dan dipilih berdasarkan karakteristik tertentu. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability* sampling, yaitu tidak memberi peluang yang sama pada populasi untuk dijadikan sampel. Untuk menentukan jumlah sampel maka peneliti menggunakan metode *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan untuk menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung yang berjumlah 40 orang.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014), menyatakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut.

3.5.1 Variabel Independen

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Semangat Kerja (X_2).

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel (Y) atau dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. <i>Robbins dan Judge (2008 : 90)</i>	Gaya kepemimpinan transformasional lebih didasarkan pada seorang pemimpin yang dipercaya mampu memberikan motivasi tinggi dan dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dalam memberikan kinerja kepada perusahaan.	1. <i>Idealized influence.</i> 2. <i>Inspirational Motivation.</i> 3. <i>Intellectual Simulation.</i> 4. <i>Individualized Consideration</i> <i>Bass dan Avolio dalam buku (Suwatno dan Doni Juni Priansa 2011).</i>	Interval
Semangat Kerja (X ₂)	Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik dalam perusahaan. <i>Nitisemito (2010).</i>	Semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis karyawan yang menggambarkan kepuasan, kesenangan, dan kecepatan dalam melakukan pekerjaan dan menunjukkan nya dengan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.	Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Faktor gaji atau upah. Status sosial pekerjaan. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Tujuan pekerjaan. <i>Namawi (2003).</i>	Interval
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai	Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diberikan oleh seorang karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dan dapat dibuktikan dengan melihat	Ketepatan penyelesaian tugas. Kesesuaian jam kerja. Tingkat kehadiran. Kerjasama antar	Interval

	visi, misi, dan tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Maulizar, 2012)	kualitas dan kuantitas yang diberikan dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.	karyawan. Kepuasan kerja. Setiawan (2014).	
--	---	---	--	--

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Masrum, dikutip dalam Sugiyono (2010) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi. Pengujian validitas instrumen dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution Seri 20*) dengan kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut :

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid
2. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2006 : 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran dengan alat tersebut adalah sama, artinya jawaban responden terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution Seri 20*) dengan kriteria pengujian uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen reliabel
2. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak reliabel

Hasil perhitungan r yang didapat kemudian diinterpretasikan dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi seperti berikut :

Tabel 3.3
Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrumen

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Agak Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

(Sugiyono, 2013: 257)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah terdapat distribusi normal atau tidak dalam suatu data. Pengujian ini dapat menggunakan uji statistik non-parametrik, dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. H_0 : data berdistribusi normal
 H_a : data berdistribusi tidak normal
2. Jika nilai Sig $>$ (0,05) maka H_0 diterima (normal)
 Jika nilai Sig $<$ (0,05) maka H_0 ditolak (tidak normal)
3. Pengujian normalitas sampel dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution Seri 20*).

3.8.2 Uji Homogenitas

Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil bervariasi homogen atau tidak. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Ho: Varians populasi adalah homogen
Ha: Varians populasi adalah tidak homogen
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima
3. Pengujian normalitas sampel dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution Seri 20*).

3.8.3 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas dalam penelitian ini digunakan pengujian dengan *Compare Means*, dengan melihat hasil uji *Anova Tabel* pada baris *Deviation From Linearity*.

Rumusan 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 (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk mengkaji hipotesis dalam rangka membuat suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan yaitu sebagai berikut :

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan regresi yang melibatkan hubungan antara satu variabel tak bebas (Y) yang dihubungkan dengan variabel bebas (X). Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi. Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja
X_1	=	Gaya kepemimpinan transformasional
X_2	=	Semangat kerja
a	=	Konstanta
e	=	Variabel pengganggu
b_1, b_2	=	Koefisien regresi

3.9.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (gaya kepemimpinan, semangat kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Lapangan bagian Konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi.

Ho : Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Lapangan bagian Konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi.

Kriteria pengujian :

Jika Signifikansi $<$ Alpha maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika Signifikansi $>$ Alpha maka Ho diterima dan Ha ditolak
atau

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

2. Pengaruh Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha : Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Lapangan bagian Konstruksi PT. Sinar Dika Abadi.

Ho : Semangat Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Lapangan bagian Konstruksi PT. Sinar Dika Abadi.

Kriteria Pengujian :

Jika Signifikansi $<$ Alpha maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika Signifikansi $>$ Alpha maka H_0 diterima dan H_a ditolak
atau

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3.10.2 Uji F (uji simultan)

Uji F ini digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan semangat kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara simultan dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar $\alpha = 5\%$ dan $F_{tabel}(df_1, df_2)$.

Uji F : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_a :Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Lapangan bagian Konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi.

H_0 :Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Lapangan bagian Konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi.

Kriteria Pengujian :

Jika Signifikansi $<$ Alpha maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika Signifikansi $>$ Alpha maka H_0 diterima dan H_a ditolak

atau

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima