

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016:2) Penelitian merupakan suatu proses yang berawal dari kemauan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan memberi jawabannya yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan, teori, dan konseptualisme. menyatakan bahwa, “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. 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. Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) dengan variabel dependen terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

#### **3.2 Sumber data**

##### **3.2.1 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 perusahaan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya sebanyak 60 karyawan. Adapun jenis data primer yang digunakan oleh peneliti adalah data tentang kinerja karyawan perusahaan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya 2019.

#### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

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

### 3.3.1 Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab pada perusahaan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya. Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala *likert* untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan.

**Tabel 3.1**

**Tabel Skala Likert**

| No | Skala Likert              | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1  | Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| 2  | Setuju (S)                | 4    |
| 3  | Netral (N)                | 3    |
| 4  | Tidak Setuju (S)          | 2    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

Sumber: Sugiyono, 2013

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:117) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan yang diperoleh berdasarkan wawancara yang dilakukan di perusahaan perusahaan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

**Tabel 3.2**  
**Jabatan Karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya 2019**

| No            | Jabatan                   | Jumlah Karyawan |
|---------------|---------------------------|-----------------|
| 1             | Direktur                  | 1               |
| 2             | Manajer Keuangan          | 1               |
| 3             | Manajer Pemasaran         | 1               |
| 4             | Manajer SDM               | 1               |
| 5             | Kepala Bagian Oprasional  | 1               |
| 6             | Kepala Gudang             | 1               |
| 7             | Kepala Kendaraan          | 1               |
| 8             | Penanggung Jawab Lapangan | 4               |
| 9             | Logistic                  | 5               |
| 10            | Operator Alat             | 3               |
| 12            | SPV                       | 2               |
| 13            | Staff                     | 13              |
| 14            | Marketing                 | 9               |
| 15            | Admin                     | 2               |
| 16            | Bidang IT                 | 2               |
| 18            | Supir                     | 5               |
| 19            | Security                  | 4               |
| 20            | Office Boy                | 4               |
| <b>Jumlah</b> |                           | <b>60</b>       |

Sumber Data : PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya 2019

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018, p.81) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. 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). Di Perusahaan perusahaan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya. peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 60 Karyawan.

### **3.5 Variabel Penelitian**

#### **1. Variabel Independen**

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Budaya Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2).

#### **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 (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menjabarkan suatu konstruk yang dapat dinilai menjadi suatu konsep (variabel) menurut Amirullah (2015, p.181).

**Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel**

| Variabel                                     | Definisi Konsep  | Definisi Operasional  | Indikator   | Skala           |
|--|--|---|---|-----------------|
| Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )          | Menurut Irham Fahmi (2013:50), Budaya organisasi adalah Suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.  | Budaya Organisasi dalam penelitian ini merupakan tindakan yang harus dilakukan dan dijalankan oleh para karyawan sesuai dengan ketetapan perusahaan                               | a. Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi<br>Keagresifan<br>b. Norma sosial organisasi<br>Performa<br>c. Adaptasi eksternal dan kesiapan<br>d. Masalah integrasi internal | <i>Interval</i> |
| Gaya Kepemimpinan Otoriter (X <sub>2</sub> ) | Veithzal Rivai (2013:3) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. | Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan. PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya | a. Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin<br>b. Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin.<br>c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.                          | <i>Interval</i> |
| Kinerja (Y)                                  | Menurut Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).  | Kinerja dalam penelitian ini merupakan hasil kerja yang diperoleh selama karyawan bekerja yang nantinya dibandingkan dengan hasil kerja sebelumnya                                | a. Kualitas Hasil Kerja<br>b. Kuantitas Hasil Kerja<br>c. Kerjasama<br>d. Kehadiran<br>e. Ketepatan Waktu<br>f. Loyalitas   | <i>Interval</i> |

Sumber: Data diolah, 2020

### 3.7 Uji Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Sugiyono (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. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuisisioner (angket) yang langsung diberikan kepada 60 karyawan Perusahaan perusahaan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya. Untuk mengukur tingkat Metode uji kevalidan yang digunakan adalah korelasi korelasi *product moment*. Untuk mengetahui validitas kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan rumus *Product Moment* sebagai berikut :

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 21.0*).
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 Sugiyono (2016), menyatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel adalah instrumen apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. 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 :

Dimana :

$r_{11}$  = Realibilitas instrumen

$k$  = Banyaknya soal

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

$\sigma^2$  = Varians total

Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada 60 responden. Kriteria uji dengan mengonsultasikan nilai *Alpha Cronbach*

**Tabel 3.4 Interpretasi Nilai  $r$  Alpha Indeks Kolerasi**

| <b>Interprestasi</b> |               |
|----------------------|---------------|
| <b>0,800 – 1,000</b> | Tinggi        |
| <b>0,600 – 0,800</b> | Cukup         |
| <b>0,400 – 0,600</b> | Agak Rendah   |
| <b>0,200 – 0,400</b> | Rendah        |
| <b>0,000 – 0,200</b> | Sangat Rendah |

Sumber : Sugiyono (2012)

### 3.8 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014 p.227) menyatakan bahwa metode analisis data adalah proses pengelompokan 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.

#### 3.8.1 Regresi Linier Berganda

Penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan *SPSS 21.0*. Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_2$ ), dan Kinerja karyawan ( $Y$ ) yang mempengaruhi variabel lainnya. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

$Y$  = Kinerja karyawan

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = Gaya Kepemimpinan Otoriter

$a$  = konstanta

$et$  = *error term*

$b_1, b_2$  = *Koefesien regresi*

### 3.9 Uji Analisis Data

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidak suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan digunakan. Karena uji statistik parametrik mensyaratkan data harus terdistribusi normal. Apabila distribusi data tidak normal maka disarankan untuk menggunakan uji statistik non parametrik, bukan uji statistik parametrik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain dengan menafsirkan grafik *ogive*, koefisien tingkat kemencengan, uji Liliefors, uji Chi-kuadrat, atau lainnya. Penentuan normal atau tidaknya suatu distribusi data dengan grafik *ogive* hanya dilakukan dengan menafsirkan grafik, yaitu:

- a. Apabila grafik *ogive* lurus atau hampir lurus, maka distribusi data ditafsirkan berdistribusi normal.
- b. Sedangkan kalau tidak lurus ditafsirkan tidak berdistribusi normal.

Penentuan normal atau tidaknya suatu distribusi data dengan koefisien kemencengan dilakukan dengan menghitung koefisien *skewness* atau tingkat kemencengan, yaitu:

- a. Apabila  $-2 < \text{tingkat kemencengan} < 2$ , data ditafsirkan berdistribusi normal.
- b. Sedangkan harga tingkat kemencengan lainnya, data ditafsirkan berdistribusikan tidak normal.

#### 3.9.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas menurut Sugiyono (2018) Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui bentuk antara variabel bebas dan variabel tergantung. Uji Linearitas dilakukan terhadap variabel *quality work of life* dengan variabel keterlibatan kerja. Untuk Mengetahui kedua variabel linier atau tidak, maka digunakan uji linearitas

dengan uji F. Kaidahnya dengan melihat p pada tabel linearitas, dimana jika  $p < 0,05$  untuk linierity dan jika  $p > 0,05$  untuk *deviation for linearity* maka dikatakan kedua variabel memiliki hubungan yang linear. Pada uji linearitas ini penulis menggunakan SPSS (*Statistical Program and Service seri 22*).

Rumusan Hipotesis :

1.  $H_0$  : Model regresi berbentuk linear.  
 $H_a$  : Model regresi tidak berbentuk linear.
2. Jika probabilitas (Sig)  $< 0,05$  (alpha) maka  $H_0$  diterima.  
 Jika probabilitas (Sig)  $> 0,05$  (alpha) maka  $H_0$  ditolak.
3. Penjelasan dan kesimpulan, dengan membandingkan nilai probabilitas (Sig)  $> 0,05$  atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linear.

### 3.9.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2018) Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terdapat multikolinier dengan menggunakan model regresi. Analisis uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai  $VIF > 10$  maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur  $(1-R^2)$  disebut *Collinierity Tolerance*. Artinya jika nilai *Collinierity Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS (*Statistical Program and Service seri 22*).

Prosedur Pengujian :

1. Jika nilai  $VIF > 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
 Jika nilai  $VIF < 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
 Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

3. Penjelasan kesimpulan, dengan membandingkan nilai probabilitas (Sig)  $> 0,1$  atau sebaliknya maka variabel X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t :

##### 1. Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0$  = Budaya Organisasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) perusahaan perusahaan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

$H_a$  = Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) perusahaan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

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

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

Kriteria pengabilan keputusan :

Jika nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak;

Jika nilai sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

##### 2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0$  = Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) perusahaan perusahaan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

$H_a$  = Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) perusahaan perusahaan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

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

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

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak;

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

### 3.10.2 Uji F

#### 1. Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0$  = Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan(Y) perusahaan perusahaan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

$H_a$  = Kompensasi ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) perusahaan perusahaan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

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  $H_0$  diterimadan  $H_0$  ditolak

2. Menentukan nilai titik kritis untuk  $F_{tabel}$  pada  $db_1=k-1$  dan  $db_2 = n-1$

3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak;

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.