

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 dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Metode penelitian menurut Suliyanto (2018: 2) adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan peneliti secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Suliyanto (2018:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk meneliti hipotesis yang telah ditetapkan.

Peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perbedaan Kepemimpinan Transformasional Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Sumber data menurut cara memperolehnya, antara lain:

1. Data Primer

Menurut Anuar Sanusi (2017:104), data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer yang digunakan berupa data hasil wawancara dan hasil jawaban pada kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Kepustakaan (*library research*) dalam penelitian ini menggunakan Jurnal – Jurnal penelitian terdahulu serta buku – buku yang berhubungan dengan Kepemimpinan, Budaya Organisasi serta Kinerja Karyawan.
2. Studi Lapangan (*field reasearch*) dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisioner penelitian. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala likert. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Interpretasi Skala Likert

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Suliyanto, (2018, p.93)

3.4 Sampel dan Populasi

3.4.1 Sampel

Menurut Suliyanto (2018:177) Populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya. Pada penelitian ini populasi adalah Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

3.4.1 Sample dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Suliyanto (2018:177) sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristiknya. Menurut Suliyanto (2018:178) Sample jenuh (sample census) merupakan pendekatan yang menggunakan keseluruhan anggota populasi sebagai sampel sebanyak 34 karyawan yang diperoleh di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

Tabel 3.2
Data Jumlah Karyawan PT. Tiga Serangkai
Bandar Lampung Tahun 2019

Departmen/Bagian	Jabatan	Jumlah
Dept. Pemasaran	Kepala bagian Pemasaran	1
	Wakil Kepala Bagian Pemasaran	1
	Supervisor	2
	Sales	8
Dept. Keuangan	Kepala Bagian Keuangan	1
	Wakil Kepala Bagian Keuangan	1
	Staff Keuangan	4
Dept. Personalia	Kepala Bagian Personalia	1
	Wakil Kepala Bagian Personalia	1
	Staff Personalia	3
Administrasi	Staff Administrasi	5
Driver	Driver	3
Kebersihan	Office Boy (OB)	3
Jumlah		34

3.5 Variabel penelitian

a. Variabel Bebas / Independent

Variabel bebas/Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional (X_1) Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3).

b. Variabel Terikat / Dependent

Variabel Terikat/Dependent yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya, Apriliana Rahmawati (2019).	Kepemimpinan Transformasional berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok yaitu: pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Idealized influence</i> (pengaruh teridealisasi) 2. <i>Inspirational motivation</i> (motivasi inspirasional). 3. <i>Intellectual stimulation</i> (stimulasi intelektual). 4. <i>Individualized consideration</i> (perhatian individual). 	Likert
Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>) (X2)	Menurut Firmaiansyah (2017) berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau	Berbagi pengetahuan merupakan suatu metode suatu kelompok untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensi Komunikasi 2. Dimensi Interaksi Sosial 3. Dimensi Pengalaman 4. Dimensi Relasi 5. Dimensi Kepercayaan 	

	perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.			
Budaya organisasi (X3)	Budaya organisasi merupakan satu set kompleks keyakinan, asumsi, nilai dan simbol-simbol yang digunakan dalam menentukan jalan dimana organisasi melakukan bisnis, (Mansor dan Muhamad, 2010).	Budaya organisasi adalah kebiasaan yang selalu dilakukan karyawan guna mentaati peraturan perusahaan, namun tidak semua budaya organisasi sama disetiap perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi memperhitungkan resiko 2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail 3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai 4. Berorientasi kepada semua kepentingan anggota 5. Agresif dalam bekerja 6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas dalam bekerja 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas	Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja Karyawan 	Likert

	<p>dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p>	<p>mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Kuantitas Kerja Karyawan 3. Efisiensi Karyawan 4. Usaha Karyawan 5. Standar Profesional Karyawan 6. Kemampuan Karyawan 7. Ketepatan Karyawan) 8. Disiplin Kerja 	
--	--	--	--	--

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk menguji butir pertanyaan yang disebarkan pada sampel yang bukan responden sebenarnya (Suliyanto, 2018). Uji validitas yang diuji pada 34 responden. Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20 dalam uji validitas pada penelitian ini. Dengan menggunakan rumus di bawah ini:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

ΣX = Total skor belahan ganjil

ΣY = Total skor belahan genap

ΣXY = Total skor belahan ganjil genap

Kriteria pengujian :

1. Jika $sig < \alpha$ (0,05), maka kuesioner dinyatakan Tidak valid.
2. Jika $sig > \alpha$ (0,05), maka kuesioner dinyatakan Valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Apabila dilakukan penelitian yang sama dengan tujuan yang sama dan karakteristik responden yang sama, maka hasil pengambilan data berikutnya akan didapatkan respon yang kurang lebih sama.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai t alpha indeks korelasi.

Tabel 3.4
Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Suliyanto (2018, p.269)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Jadi bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul "Korelasi antara", "Hubungan antara", atau "Pengaruh antara", uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

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. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*)
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2 Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X_2) dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel Budaya Organisasi (X_3). Gejala multikolenieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF

(*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala multikolenieritas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala multikolenieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS 20.

3.9 Metode Analisis Data

Anuar Sanusi (2017, p.115) menyatakan bahwa: Metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan respon, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yaitu Kepemimpinan Transformasional (X_1), Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X_2) Budaya Organisasi (X_3) dan variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Anuar Sanusi (2017, p.117):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Variabel *dependen* (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta (nilai Y apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X_1 = Variabel *independen* (Kepemimpinan)

X_2 = Variabel *independen* (Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*))

X_3 = Variabel *independen* (Budaya Organisasi)

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 Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Kepemimpinan Transformasional (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

Ha : Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

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

2. Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

Ha : Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

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

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

d. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.

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

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Budaya Organisasi (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

H_a : Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

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

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

b. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.

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

3.10.2 Uji F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Kepemimpinan Transformasional (X_1) Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y).

a. Kepemimpinan Transformasional (X_1) Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung

H_0 : Kepemimpinan Transformasional (X_1), Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

Ha :Kepemimpinan Transformasional (X_1), Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.
- b. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Bandar Lampung.

