

BAB III

METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan strategi asosiatif. Menurut Sugiyono (2019: 65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), variabel Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 17) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 80), Populasi adalah himpunan yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik sebuah kesimpulan. Populasi dalam suatu penelitian dibedakan menjadi dua bagian, yaitu:

1. Populasi Umum adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Layer Printing
2. Populasi Sasaran pada penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor CV. Layer Printing di semua level jabatan baik staff, manajer, maupun direksi yang berjumlah 135 orang.

3.2.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 116), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Jumlah seluruh karyawan di CV. Layer Printing berjumlah 135 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1. Daftar Departemen Perusahaan

Divisi	Jabatan	Jumlah Karyawan
<i>Management</i>	<i>CEO</i>	1
	<i>Direktur</i>	1
<i>HRM</i>	<i>HRD</i>	1
	<i>Personalia</i>	1
<i>Accounting</i>	<i>Accounting</i>	1
<i>Enineering</i>	<i>Maintanance</i>	2
	<i>Mechanic</i>	5
	<i>Electric</i>	2
<i>Produksi</i>	<i>Designer</i>	4
	<i>Cutting</i>	15
	<i>Sewing</i>	41
	<i>Printing</i>	10
	<i>QC</i>	10
	<i>Admin</i>	1
<i>Distribusi</i>	<i>Finishing</i>	20
	<i>Marketing</i>	20
Total		135

Berdasarkan data tabel diatas maka, peneliti menggunakan rumus slovin untuk menentukan besaran sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = *Margin of Error*, atau tingkat kesalahan maksimum adalah 5%

$$n = \frac{135}{1 + 135 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{135}{1,3375}$$

n = 100,934 dibulatkan menjadi 100.

Dari hasil perhitungan diatas maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 responden, dikarenakan jika jumlah populasi yang diwakili makin banyak maka akan semakin baik. Penelitian ini menggunakan non probability sampling yang artinya responden dipilih secara sengaja atau khusus dengan berbagai pertimbangan tertentu berdasarkan ciri-ciri yang sekiranya memiliki hubungan erat dengan kriteria yang diinginkan dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di seluruh divisi kecuali divisi management (CEO dan Direktur).

3.3. Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1. Data Primer

Menurut wardiyanta dalam Sugiarto (2017: 87), data primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari narasumber. Data Primer pada penelitian ini merupakan sumber dari pengamatan secara langsung pada perusahaan yang dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran kuisisioner yang dimana peneliti melakukan penelitian tersebut kepada karyawan CV. Layer Printing Jakarta Utara, Menurut Sugiyono (2017: 137), teknik pengumpulan sumber data primer dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan jika ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Selain itu, wawancara juga

digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dengan jumlah partisipan yang sedikit.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket adalah teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari partisipan. Kuesioner digunakan pada peneliti yang memiliki jumlah partisipan yang cukup besar.

3.3.2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017: 137) Data sekunder merupakan data yang diperoleh pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkung perusahaan, struktur organisasi, jurnal, literature, artikel, serta situs di internet.

Melihat dari penjelasan diatas, untuk teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner (angket). Bagi peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online* yakni dengan menggunakan *platfrom* atau media *google from* yang disebar melalui media sosial. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017: 93) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian tertentu.

3.3.3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Adapun skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja adalah *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2019: 146) *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial. Kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *skala likert*.

Tabel 3.2. Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019: 146)

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi Variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Nomor Butir
Gaya Kepemimpinan (X ₁) Veitzhal Rivai (2018: 53)	Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik	1 , 2
	Kemampuan yang efektivitas	3 , 4 , 5
	Kepemimpinan yang partisipatif	6 , 7 , 8
	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu	9 , 10
	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang	11 , 12
Motivasi (X ₂) Zameer Edison et al (2019: 297)	<i>Monetary Motivational</i>	13 , 14
	<i>Non – Monetary Motivational</i>	15 , 16 , 17
Disiplin Kerja (X ₃) Hasibuan (2019: 194-198)	Tujuan dan Kemampuan	18
	Teladan Pemimpin	19
	Balas Jasa	20
	Keadilan	21
	Pengawasan Melekat	22
	Ketegasan	23
	Sanksi Hukuman	24
Hubungan Kemanusiaan	25	

Variabel	Indikator	Nomor Butir
Kinerja Karyawan (Y) Wilson Bangun (2018: 233-234)	Kualitas Pekerjaan	26
	Ketepatan Waktu	27
	Kehadiran	28
	Kemampuan Kerjasama	29

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Uji Validitas

Pengujian validitas menurut Sugiyono (2016: 177) adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Validitas instrumen dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah dengan cara menghitung korelasi person dari skor tiap item pertanyaan dalam skor total. Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Kaidah pengambilan keputusan yaitu data dikatakan valid, bila ada hubungan antara item pertanyaan dengan total pertanyaan secara keseluruhan dan besarnya nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Data dikatakan tidak valid, bila ada hubungan antara item pertanyaan dengan total pertanyaan secara keseluruhan dan besarnya nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Pengolahan data dalam penelitian ini diolah menggunakan program *software* statistik berupa *SPSS 25.0*. Teknik pengumpulan data dari kuisioner yaitu dengan memberikan tabel dan gambar kepada responden untuk kemudian dijawab.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 121) instrumen reliabel apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen variabel yang digunakan didalam penelitian memiliki konsistensi sebagai alat ukur sehingga tingkat kehandalannya dapat menunjukkan hasil yang konsisten. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α) atau Alpha Cronbach. Kaidah

pengambilan keputusan reliabilitas yaitu jika reliabilitas *Cronbach's Alpha* melebihi angka 0,60 maka item pertanyaan variabel tersebut berstatus reliabel. Jika reliabilitas *Cronbach's Alpha* kurang dari angka 0,60 maka item pertanyaan variabel tersebut berstatus tidak reliabel.

3.5.3. Koefisien Determinasi Parsial

Tujuan menghitung koefisien determinasi parsial (r^2) adalah untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan terhadap variabel terikat (Ghozali,2016: 83). Determinasi parsial yang digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independent yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial:

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana X_2 dan X_3 konstan.

$$KD_{y1.23} = (r_{y1.23})^2 \times 100\%$$

- b. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana X_1 dan X_3 konstan.

$$KD_{y2.13} = (r_{y2.13})^2 \times 100\%$$

- c. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana X_1 dan X_2 konstan.

$$KD_{y3.12} = (r_{y3.12})^2 \times 100\%$$

3.5.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dengan simbol r^2 merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik. Determinasi simultan adalah untuk digunakan dengan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan. Menurut Sugiyono (2018: 292), rumus mencari Koefisien Determinasi Simultan:

$$\mathbf{KD = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien ganda

3.5.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial (dengan uji t) maupun secara bersama-sama atau simultan (dengan uji F). Dalam penelitian ini pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari nilai koefisien determinasi (KD) yang merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi (r).

1. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Berikut langkah-langkah pengujian hipotesis secara parsial:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0: \beta_{y_{1.23}} = 0$ Artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_{y_{1.23}} \neq 0$ Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0: \beta_{y_{2.13}} = 0$ Artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_{y_{2.13}} \neq 0$ Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh X₃ (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan)

$H_0: \beta_{y_{3.12}} = 0$ Artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_{y_{3.12}} \neq 0$ Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- d. Menentukan taraf nyata (α) sebesar 5% (0,05)
- e. Kriteria pengujian
 H_0 ditolak, H_a diterima jika nilai signifikan $t < 0,05$
 H_0 diterima, H_a ditolak jika nilai signifikansi $t \geq 0,05$
- f. Menghitung nilai signifikansi t diperoleh dengan perhitungan komputerisasi menggunakan program SPSS versi 25.0

2. Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

Berikut langkah-langkah pengujian hipotesis secara simultan:

- a. Merumuskan hipotesis
 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 $H_0: \beta_{y123} = 0$ Seluruh variabel bebas yang terdiri gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
 $H_a: \beta_{y123} \neq 0$ Paling tidak satu variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- b. Menentukan taraf nyata (α) sebesar 5% (0,05)
- c. Kriteria pengujian
 H_0 ditolak, H_a diterima jika nilai signifikan $F < 0,05$
 H_0 diterima, H_a ditolak jika nilai signifikansi $F \geq 0,05$
- d. Menghitung nilai signifikansi t diperoleh dengan perhitungan komputerisasi menggunakan program SPSS versi 25.0
- e. Kesimpulan
 Jika hasil pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan mendapatkan hasil H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti nilai KD dapat dipakai untuk menjelaskan adanya pengaruh perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka diperoleh sebesar 16,64% yang dapat disimpulkan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 16,64% dan sisanya 83,36% dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Koefisien Determinasi Parsial X₃ dan Y

Tabel 4.8. Koefisien Determinasi Parsial antara Disiplin Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Control Variables			disiplin kerja_X3	kinerja karyawan_Y
Gaya Kepemimpinan_ X1 & Motivasi_X2	disiplin kerja_X3	Correlation	1.000	.429
		Significance (2-tailed)	.	.313
		df	0	98
	kinerja karyawan_Y	Correlation	.429	1.000
		Significance (2-tailed)	.313	.
		df	98	0

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8, diperoleh hasil koefisien korelasi parsial antara X₃ terhadap Y sebesar 0,429. Maka, nilai koefisien determinasi parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD_{y3.12} &= r_{y1.23} \times 100\% \\
 &= 0,429^2 \times 100\% \\
 &= 18,40\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka diperoleh sebesar 18,40% yang dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 18,40% dan sisanya 81,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.5.2. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda berfungsi untuk menggambarkan seberapa besarnya pengaruh antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Hasil yang didapatkan yaitu sebagai berikut:

a. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_0: \beta_{y1.23} = 0$ Koefisien korelasi populasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.

$H_a: \beta_{y1.23} \neq 0$ Koefisien korelasi populasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan signifikan.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis terhadap penelitian tersebut diatas dan berdasarkan hasil perhitungan *SPSS 25.0* diperoleh variabel *P-value* X_1 sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,002 < 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima, maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Layer Printing.

b. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0: \beta_{y2.13} = 0$ Koefisien korelasi populasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.

$H_a: \beta_{y2.13} \neq 0$ Koefisien korelasi populasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan signifikan.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis terhadap penelitian tersebut diatas dan berdasarkan hasil perhitungan *SPSS 25.0* diperoleh variabel *P-value* X_2 sebesar 0,036 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,036 < 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima, maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Layer Printing.

c. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0: \beta_{y3.12} = 0$ Koefisien korelasi populasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan signifikan.

$H_a: \beta_{y3.12} \neq 0$ Koefisien korelasi populasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis terhadap penelitian tersebut diatas dan berdasarkan hasil perhitungan *SPSS 25.0* diperoleh variabel *P-value* X_3 sebesar 0,697 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,697 > 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau H_a ditolak, maka secara parsial tidak