

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 Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan 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

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 PT Bank BCA Cabang Kalimalang.
2. Populasi Sasaran pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank BCA Cabang Kalimalang di semua level jabatan baik customer *service*, *teller* dan *office* yang berjumlah 75 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.

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%

$$n = \frac{75}{1 + 75 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{75}{1,1875}$$

$$n = 63$$

Dari hasil perhitungan diatas maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 63 responden, dikarenakan jika jumlah populasi yang diwakili makin banyak maka akan semakin baik. Penelitian ini menggunakan non probabilty 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.

3.3 Teknik 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 PT Bank BCA se Jakarta Timur. 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.

3.3.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan buku, jurnal dan artikel.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian, penelitian ini diukur melalui instrument yang telah digunakan dan dikembangkan oleh peneliti sebelumnya.

3.4.1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut variabel terikat, variabel dependen variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

3.4.2. Variabel Independen

Variabel Independen sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya 46

timbul variabel dependen (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Menurut Edi Sutrisno (2016:213) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin Kerja menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

3. Lingkungan Kerja (X_3)

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Tabel 3.1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
Kinerja Karyawan dalam Wilson Bangun (2018: 233-234)	1. Kualitas pekerjaan	Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.	1
	2. Ketepatan waktu	Setiap pekerjaan memiliki karakteristik berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.	2
	3. Kehadiran	Menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukannya.	3
	4. Kemampuan kerjasama	Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri, mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih jadi membutuhkan kerja sama antar karyawan.	4
Gaya Kepemimpinan Veitshal Rivai (2018: 53)	1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.	Menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing	5
	2. Kemampuan yang efektifitas.	Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan	6

	3. Kemampuan yang partisipatif	Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan	7
	4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu	Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target	8
	5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang	Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.	9
Disiplin Kerja dalam Hasibuan (2019: 194-198)	1. Tujuan dan kemampuan	Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.	10
	2. Teladan pemimpin	Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan kata dengan perbuatan	11
	3. Balas jasa	Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya	12
	4. Keadilan	Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.	13
	5. Pengawasan melekat	Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan	14
	6. Sanksi Hukuman	Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk	15

		setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan	
	7. Ketegasan	Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan	16
	8. Hubungan kemanusiaan	Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan	17
Lingkungan Kerja (X ₃) dalam Sedarmayanti (2017:60)	1. Penerangan dan suhu	Penerangan dilingkungan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan saat bekerja	18
	2. Suara ising dan penggunaan warna	Lingkungan kerja kondusif sehingga karyawan nyaman dalam bekerja	19
	3. Ruang gerak dan hubungan	Sesama karyawan saling mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan	20

3.5. Metode Analisis Data

Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan bantuan program SPSS versi 25 yang merupakan aplikasi untuk mengolah datanya. Setiap variabel yang diteliti menggunakan skala Likert, dimana setiap pernyataan diberi nilai 1 sampai 5 untuk mengetahui setuju atau tidak setuju responden terhadap pernyataan pada kuesioner, dengan alternatif jawaban:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Cukup Setuju (CS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Alat analisis yang digunakan pengujian dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, uji instrumen/uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis linier berganda dan uji hipotesis (uji F, uji t, dan koefisien determinan).

3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai data demografi responden secara umum (Juliansah A & Suryaputri R V, 2016). Dalam penelitian ini, statistika deskriptif merupakan gambaran tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, max dan min yang digunakan untuk mengetahui deskriptif karakteristik dari variabel-variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

3.5.2. Uji Instrumen / Uji Kualitas Data

Pengujian ini bertujuan untuk syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Uji instrumen ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui apakah semua pertanyaan di dalam kuesioner benar-benar dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diinginkan untuk diukur. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Dewayani M A, Chasanah C, & Anam M S, 2017). Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26 dengan rumus yang digunakan adalah Korelasi Product Moment dari Karl Pearson dengan tingkat signifikan 0,05. Apabila r hitung $>$ r tabel maka pernyataan itu valid dan jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan itu tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel (Juliansah A & Suryaputri R V , 2016). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan uji reliabilitas koefisien *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS versi 26. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas $>$ 0,6 dan dikatakan tidak reliabel jika koefisien reliabilitas $<$ 0,6.

3.5.2.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

1. 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, Disiplin Kerja dan Lingkungan 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 Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana X_1 dan X_3 konstan.

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

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

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

2. Koefisien Determinasi Simultan

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, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan. Menurut Sugiyono (2018: 292), rumus mencari Koefisien Determinasi Simultan:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien ganda

3.5.3. Uji Hipotesis

Secara statistik, ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F dan koefisien determinan dengan hasil suatu perhitungan statistik disebut signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah H_0 ditolak dan H_a diterima) sedangkan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima dan H_a ditolak maka disebut tidak signifikan (Chandra T & Arpan, 2017). Interpretasi hasil regresi sebagai berikut :

3.5.3.1. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan atau mengetahui apakah koefisien antara semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata atau tidak secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Uji F statistik digunakan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan sudah fixed atau belum dengan cara membandingkan nilai F-tabel dengan F-hitung. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis
 - Ho: Tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
 - Ha: Ada pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Probabilitas tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 5% (0,05).
3. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel yang ditemukan berdasarkan nilai derajat kebebasan pembilang $df_1 = k$ dan derajat kebebasan penyebut $df_2 = n-k$; dimana k adalah jumlah variabel bebas dengan tingkat signifikansi 5%.
4. Kriteria pengujian:
 - a. Jika probabilitas tingkat kesalahan $\leq 5\%$ atau F hitung $> F$ tabel maka signifikan, artinya Ho ditolak dan Ha diterima.
 - b. Jika probabilitas tingkat kesalahan $> 5\%$ atau F hitung $< F$ tabel maka signifikan, artinya Ho diterima dan Ha ditolak.
5. Pengambilan kesimpulan berdasarkan keputusan mengenai penerimaan atau penolakan suatu hipotesis.

3.5.3.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang akan dianalisis, perlu dilakukan analisis regresi melalui Uji t. Uji t atau uji signifikan parsial digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara

sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya maka dapat diketahui apakah menolak atau menerima hipotesis. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha: Ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Probabilitas tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 5% (0,05).

3. Membandingkan nilai T hitung dengan T tabel yang ditemukan berdasarkan $df = n-k-1$; dimana n adalah jumlah sampel dengan tingkat signifikansi 5%.

4. Kriteria pengujian:

- a. Jika probabilitas tingkat kesalahan $\leq 5\%$ atau T hitung $> T$ tabel maka signifikan, artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

- b. Jika probabilitas tingkat kesalahan $> 5\%$ atau T hitung $< T$ tabel maka signifikan, artinya Ho diterima dan Ha ditolak.

5. Pengambilan kesimpulan berdasarkan keputusan mengenai penerimaan atau penolakan suatu hipotesis.