

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah analisis deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif analisis digunakan untuk mengumpulkan, menyajikan serta menganalisis data sehingga memberikan gambaran yang cukup jelas atau objek yang diteliti serta untuk dapat menarik kesimpulan.

Metode penelitian deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai bagaimana Kepemimpinan bagaimana, bagaimana kinerja PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor. Metode verifikatif adalah metode penelitian yang digunakan dalam upaya untuk mengkaji kebenaran hipotesis yang berupa kesimpulan sementara, untuk menguji apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Penelitian ini dimulai dari penentuan variabel-variabel yang dibutuhkan lebih lanjut. Proses ini dimulai dari penentuan variabel-variabel yang dibutuhkan lebih lanjut, penentuan variabel-variabel dan pengukuran operasionalnya, penentuan populasi dan sampel yang akan diteliti, pengumpulan dan analisis data, serta menguji hipotesis. Metode penelitian verifikatif digunakan pula untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini berbentuk *survey (survey research)*. Penelitian *survey*

adalah penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah (M.Iqbal Hasan,2010:13).

3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor, masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel tidak bebas. Variabel bebasnya adalah Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) . Variabel terikat adalah variabel yang Kinerja Karyawan (Y). Variabel-variabel tersebut sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X_1)

Keith Davis dalam Hani Handoko (2009:197) “Kepemimpinan adalah

kemampuan untuk mengajak orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.”

2. Motivasi (X_2)

McClelland dalam Rivai (2011:830) “Motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan, tenaga kerja dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”

3. Kinerja Karyawan (Y)

Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan penjabaran dari konsep serta indikator untuk masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini terdiri dari tiga pokok variabel yang akan diteliti, yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) sebagai variabel bebas serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Berikut ini disajikan tabel mengenai konsep dan indikator variabel :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel/ Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepemimpinan (X_1)/ “Kepemimpinan	1. Kecerdasan	a. Keluasan teori dan konseptual	Tingkat keluasan teori dan konseptual	Ordinal

adalah kemampuan untuk mengajak orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan” Keith Davis dalam Hani Handoko (2009:197)		b. Keahlian menyampaikan tugas pada bawahan	Tingkat keahlian menyampaikan tugas pada bawahan	Ordinal
	2. Komunikasi	a. Keterampilan berkomunikasi dengan karyawan	Tingkat keterampilan berkomunikasi dengan karyawan	Ordinal
		b. Kemampuan mendengar pendapat dari karyawan	Tingkat kemampuan mendengar pendapat dari karyawan	Ordinal
	3. Motivasi dan dorongan berprestasi	a. Kemampuan mendorong kinerja karyawan	Tingkat kemampuan mendorong kinerja karyawan	Ordinal
		b. Memberikan pelatihan kepada karyawan	Tingkat memberikan pelatihan kepada karyawan	Ordinal
	4. Sikap-sikap hubungan manusiawi	a. Menghargai keberadaan karyawan	Tingkat menghargai keberadaan karyawan	Ordinal
Motivasi (X_2)/ “Motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan, tenaga kerja dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.” McClelland dalam Rivai (2011:830)	1. Kebutuhan untuk berprestasi	a. Antusias untuk berprestasi	Tingkat antusias untuk berprestasi	Ordinal
		b. Antusias untuk mengembangkan kreatifitas	Tingkat antusias untuk mengembangkan kreatifitas	Ordinal
	2. Kebutuhan untuk berafiliasi	a. Kepribadian yang dapat diterima oleh rekan kerja	Tingkat kepribadian yang dapat diterima oleh rekan kerja	Ordinal
		b. Kebutuhan akan perasaan dihormati	Tingkat kebutuhan perasaan dihormati	Ordinal
		c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal	Tingkat kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal	Ordinal
		d. Kebutuhan akan ikut serta	Tingkat kebutuhan akan ikut serta	Ordinal

	3. Kebutuhan untuk berkuasa	a. Berupaya memiliki kedudukan yang terbaik	Tingkat berupaya memiliki kedudukan yang terbaik	Ordinal
		b. Mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Tingkat mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)/ “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67)	1. Kualitas kerja	a. Kemampuan	Tingkat kemampuan	Ordinal
		b. Keterampilan	Tingkat keterampilan	Ordinal
		c. Keberhasilan	Tingkat keberhasilan	Ordinal
	2. Kuantitas kerja	a. Waktu dalam bekerja	Tingkat waktu dalam bekerja	Ordinal
		b. Pencapaian target	Tingkat pencapaian target	Ordinal
	3. Tanggung jawab	a. Hasil kerja	Tingkat tanggung jawab terhadap hasil kerja	Ordinal
		b. Sarana dan prasarana kerja	Tingkat tanggung jawab terhadap saran dan prasarana kerja	Ordinal
	4. Kerja sama	a. Jalinan kerja sama	Tingkat kerja sama dengan seluruh karyawan	Ordinal
		b. kekompakan	Tingkat kekompakan menyelesaikan tugas dengan karyawan lain	Ordinal
	5. inisiatif	a. kemandirian	Sejauh mana kemandirian dalam melaksanakan tugas	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2010:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor yang berjumlah 60 orang dikarenakan jumlah responden dibawah 100. Maka penulis menggunakan teknik sensus yaitu dimana semua anggota populasi di jadikan responden. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Ridwan 2010:69). Dilihat dari segi teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya :

1. Data primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survey langsung ke PT. PLN (PERSERO) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor sebagai objek penelitian. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi :

a. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk melemparkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada objek penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor

c. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarikan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor.

2. Data sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari :

- a) Sejarah, literatur dan profil PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor
- b) Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
- c) Jurnal dan hasil penelitian yang terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

3.5 Uji Instrumen

Instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrument yang dipergunakan. Artinya data yang bersangkutan dapat mewakili dan mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada diri subjek penelitian di pemilik data.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.” Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkolerasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisiennya korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

X = Penilaian kepemimpinan dan motivasi

Y = Kinerja Karyawan

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah jika koefisien korelasi *Pearson Product Moment* > r tabel dengan r tabel sebesar 0,3, oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah *Pearson Product Moment* < r tabel harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan keajegan) alat pengumpulan data (instrumen) yang digunakan (Ridwan, 2012:111). Pengujian reliabilitas menggunakan metode *Alpha Croncabch*. Juanim (2013:25) pengujian reliabilitas dengan *Alpha Croncabch*. Bisa dilihat dari nilai alpha lebih besar dari nilai r tabel maka bisa dikatakan reliabel. Ada juga yang berpendapat reliabel jika nilai $r > 0,60$.

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana rumus $\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$

r_{ii} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

Setelah mendapat nilai reliabilitas instrumen (r hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan r tabel, yaitu 0,6. Bila $r_{hitung} >$ dari r tabel, yaitu 0,6 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika $r_{hitung} <$ dari r tabel, yaitu 0,6

maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel

3.6 Metode Analisis Data

Analisis dan merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Sugiyono (2011:206).

“Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Skala likert yang diukur, kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang berupa pernyataan. Sugiyono (2011:86). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai skor mulai dari angka 5-4-3-2-1, Berikut ini adalah kriteria penilaian yang digunakan pada Skala *Likert* :

Tabel 3.2
Kriteria Penilaian Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitasnya dan reabilitasnya.

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah rata-rata (*mean*), median, modus, standar deviasi, dan lain-lain. Variabel penelitian ini mengenal disiplin kerja, Beban Kerja dan kinerja karyawan, Sugiyono (2011:206).

Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus dari Husein Umar (2011:130) yaitu:

$$\text{Nilai rata - rata} = \frac{\sum(\text{frekuensi} * \text{bobot})}{\sum \text{sampel} (n)}$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Lebar Skala = $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Tafsiran Nilai Rata-rata

Interval	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik/sangat rendah
1,81 - 2,60	Tidak baik/rendah
2,61 - 3,40	Cukup/sedang
3,41 - 4,20	Baik/tinggi
4,21 - 5,00	Sangat baik/sangat tinggi

Sumber: Husein Umar (2011:130)

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono,2011:55). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis.

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hubungan lebih dari dua variabel melalui koefisien regresinya. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda ini akan dilakukan bila jumlah independennya minimal 2 (Sugiyono, 2011:277).

Analisis ini melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel independent (X_1, X_2, X_3 , dan X_4) dengan variabel dependen (Y). Persamaan regresi bergandanya adalah sebagai berikut :

Keterangan :
$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Y = Kinerja

a = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi variable independen

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

ε = Variable yang tidak di teliti

3.6.4 Analisis Korelasi Ganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini korelasi ganda dua variabel, yaitu antara Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Analisis korelasi ganda dirumuskan sebagai berikut :

$$R_z = \frac{\beta_1 \sum X_1 Z + \beta_2 \sum X_2 Z + \beta_1 \sum Y}{\sum Y^2}$$

Untuk memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera di bawah ini :

Tabel 3.4
Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2011:250)

3.6.5 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) baik secara simultan dan parsial.

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi simultan digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh semua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2013:292), rumus untuk menghitung koefisien determinasi yaitu:

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

Keterangan :

K_d = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, Imam Ghozali (2011:175). Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

B = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

$Kd = 0$, Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, rendah.

Kd = 1, Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, tinggi.

3.6 Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Bogor.

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Semua pernyataan kuesioner berjumlah 25 yang terdiri dari, kepemimpinan yang berjumlah 7 pernyataan, motivasi yang berjumlah 8 pernyataan, kinerja pegawai yang berjumlah 10 pernyataan. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana jawabannya dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis.