

BAB III

METODE PENELITIAN

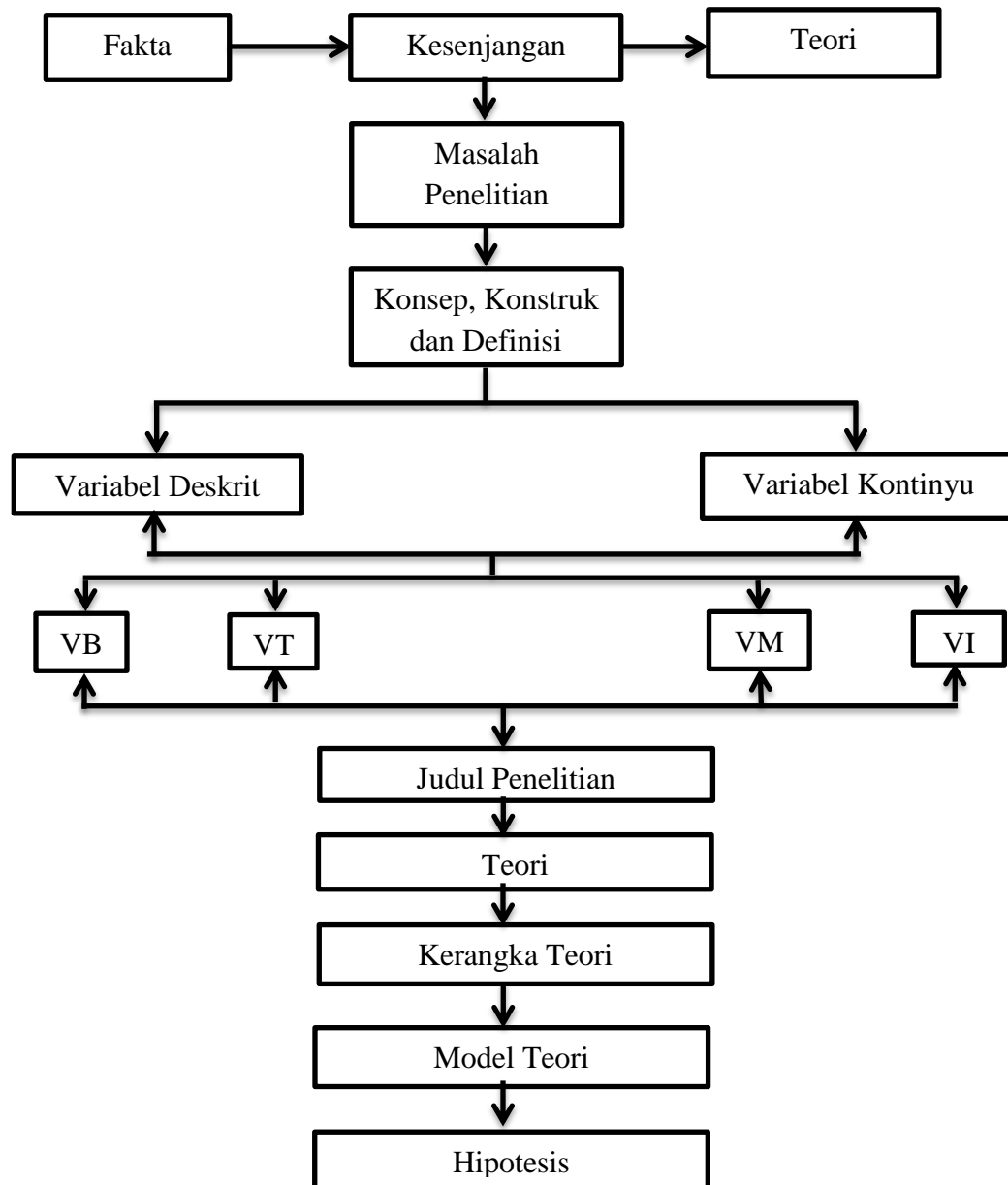
3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu yang dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif.

Metode Deskriptif adalah metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, menyajikan serta menganalisis data sehingga memberikan gambaran yang cukup jelas atas obyek yang diteliti serta untuk dapat menarik kesimpulan. Metode deskriptif analisis digunakan untuk mengetahui bagaimana gambaran Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Progressio Indonesia (Pronesia).

Metode Verifikatif adalah penelitian dalam upaya menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Penerapan metode verifikatif analisis dalam penelitian, untuk mengetahui pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan yang berdasarkan perhitungan statistik. Dalam penelitian ini metode verifikatif analisis digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Pelaksanaan penelitian ini menggunakan tahapan-tahapan pendekatan metode ilmiah. Menurut Juliansyah Noor (2014:3) tahapan-tahapan tersebut dijelaskan pada Gambar 3.1 sebagai berikut:



Gambar : 3.1
Pola Pikir Ilmiah

Adapun penjelasan dari Gambar 3.1 mengenai pola pikir ilmiah diatas sebagai berikut:

1. Fakta

Fakta-fakta dari fenomena-fenomena yang ada di lokasi yang sedang dijadikan objek penelitian.

2. Kesenjangan

Setelah menemukan fakta dan fenomena penulisan dapat mengetahui kesenjangan di perusahaan. kesenjangan merupakan ketidakseimbangan dari kesenjangan tersebut dapat mengetahui permasalahan apa yang sedang terjadi diperusahaan tersebut.

3. Teori

Setelah mengetahui permasalahan yang ada diperusahaan, penulisa akan menghubungkan permasalahan tersebut dengan teori-teori manajemen.

4. Masalah Penelitian

Dari kesenjangan yang ada diperusahaan penulis berupaya mengetahui permasalahan yang ada diperusahaan dan penulis dapat menarik masalah tersebut menjadi masalah penelitian yang akan diteliti.

5. Konsep, Konstruk dan Definisi

Setelah mengetahui masalah yang ada diperusahaan, penulis menentukan konsep, konstruk dan definisi untuk memecahkan masalah penelitian. konsep merupakan ide abstrak yang akan digunakan untuk mengadakan klasifikasi atau penggolongan yang pada umumnya dinyatakan dengan suatu istilah atau

rangkaian kata, sedangkan konstruk merupakan jenis konsep tertentu yang berada dalam tingkatan abstrak yang lebih tinggi dari konsep dan diciptakan untuk tujuan teoritis tertentu, dan definisi merupakan suatu batasan atau arti. bisa juga dimaknai kata atau kalimat yang mengungkapkan makna atau keterangan atau ciri utama dari orang, benda, proses atau aktivitas.

6. Variabel Deskriptif

Merupakan konsep yang nilainya tidak dapat dinyatakan dalam bentuk pecahan atau desimal dibelakang koma. variabel deskriptif terbagi dua, variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel bebas (VB)

Variabel bebas adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain.

b. Variabel terikat (VT)

Variabel terikat merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen.

7. Variabel Kontinyu

Merupakan variabel yang memiliki nilai sembarang, baik berupa nilai bulat maupun pecahan, diantara dua variabel tertentu suatu variabel yang mengambil seluruh nilai dalam suatu interval. variabel kontinyu terbagi dua, yaitu variabel moderating dan variabel intervening.

a. Variabel moderating (VM)

Variabel moderating merupakan variabel yang memperkuat dan memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dan variabel dependen.

b. Variabel Intervening (VI)

Variabel intervening merupakan adalah tipe variabel-variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung.

8. Judul Penelitian

Setelah mengetahui dan menentukan variabel bebas dan variabel terikat penulis menetapkan judul gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

9. Teori

Setelah mengetahui judul penelitian, penulis akan menggunakan teori yang berkaitan dengan judul yaitu tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

10. Kerangka Teori

Setelah menggunakan teori penulis akan membuat kerangka teori atau kerangka pemikiran. kerangka teori ini disusun berdasarkan pada tinjauan pustaka dari hasil penelitian yang relevan atau terikat. kerangka berpikir ini merupakan suatu argumentasi dalam merumuskan hipotesis atau jawaban sementara penelitian.

11. Model Teori

Setelah menjelaskan kerangka teori, penulis akan menggambar kerangka teori menjadi model teori.

12. Hipotesis

Kemudian penulis akan memberikan jawaban sementara yaitu hipotesis. hipotesis menentukan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat baik secara simultan dan parsial.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Aspek-aspek yang diteliti dalam penelitian ini meliputi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel itu kemudian dioperasionalkan berdasarkan variabel atau dimensi, indikator, ukuran dan skala pengukuran. Adapun penjelasan lebih lanjut mengenai definisi variabel dan operasionalisasi variabel adalah sebagai berikut:

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel ini meliputi tiga variabel, yaitu variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) sebagai variabel independen (bebas) dan Kinerja Karyawan sebagai Variabel dependen (terikat). Berikut adalah variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi

efektivitas dan keberhasilan organisasi. Menurut Robert House dalam Robbins dan Coutler (2011:156).

2. Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan, menurut Hasibuan (2013:117).

3. Kinerja Karyawan (Y)

“Kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual performance* adalah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran, skala, no item yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Operasionalisasi variabel di gunakan untuk memberikan gambaran penelitian. dalam penelitian ini, operasionalisasi variabel yang mangacu pada teori serta sesuai dan kondisi di PT. Progressio Indonesia. untuk lebih jelasnya operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<p>Gaya Kepemimpinan (X1)</p> <p>Gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.</p> <p>Robert House dalam Robbins dan Coutler (2011:156)</p>	Tipe Direktif	Memberi tahu apa yang harus dikerjakan	Tingkat perilaku pemimpin yang memberi tahu apa yang harus dikerjakan	Ordinal	1
		Bimbingan khusus	Tingkat perilaku pemimpin yang memberikan bimbingan khusus	Ordinal	2
		Mentaati peraturan	Tingkat perilaku pemimpin yang meminta mentaati peraturan	Ordinal	3
		Jadwal pekerjaan yang spesifik	Tingkat perilaku pemimpin yang membuat jadwal spesifik	Ordinal	4
	Tipe Suportif	Perhatian terhadap kebutuhan	Tingkat perilaku pemimpin yang memberikan perhatian	Ordinal	5
		Iklim kerja baik	Tingkat perilaku pemimpin yang menciptakan iklim kerja baik	Ordinal	6
	Tipe Partisipatif	Konsultasi pengambilan keputusan	Tingkat perilaku pemimpin yang melakukan konsultasi dalam pengambilan keputusan	Ordinal	7
		Mempertimbangkan ide dan saran	Tingkat perilaku pemimpin yang mempertimbangkan ide dan saran	Ordinal	8
		Kebebasan berpendapat	Tingkat perilaku pemimpin yang memberikan kebebasan berpendapat	Ordinal	9
	Tipe Berorientasi prestasi	Menetapkan sasaran	Tingkat perilaku pemimpin yang menetapkan sasaran menantang	Ordinal	10
		Pemimpin yang luar biasa	Tingkat perilaku pemimpin yang menekankan kinerja yang luar biasa.	Ordinal	11

(Dilanjutkan pada halaman berikutnya)

<p>Kompensasi (X2)</p> <p>Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas apa yang diberikan kepada perusahaan.</p> <p>Hasibuan (2013:117)</p>	Kompensasi Langsung	Gaji	Tingkat kesesuaian gaji dengan jabatan	Ordinal	12
			Ketepatan dalam waktu pemberian gaji	Ordinal	13
		Insentif	Pemberian imbalan atas kerja yang melebihi standar	Ordinal	14
		Bonus	Pemberian bonus kepada karyawan secara adil	Ordinal	15
	Kompensasi Tidak Langsung	Tunjangan hari raya	Tingkat masa kerja dalam pemberian tunjangan hari raya	Ordinal	16
		Tunjangan Kesehatan	Tingkat kecukupan dalam pemberian jaminan kesehatan	Ordinal	17
Fasilitas		Tingkat ketersediaan fasilitas	Ordinal	18	
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>“Kinerja berasal dari kata <i>Job performance</i> atau <i>Actual performance</i> adalah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.</p> <p>A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67)</p>	<i>Hard Skill</i>	Kuantitas	Tingkat hasil kerja secara kuantitas	Ordinal	19
		Kualitas	Tingkat hasil kerja secara kualitas	Ordinal	20
	<i>Soft Skill</i>	Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	21
		Kehadiran	Tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	22
		kerjasama	Tingkat kerjasama yang dilakukan	Ordinal	23

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atau objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dalam Sugiyono (2013:115). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Progressio Indonesia Divisi Operasional yang berjumlah 50 orang.

Tabel 3.2
Rincian Jumlah Karyawan Divisi Operasional
PT. Progressio Indonesia

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Penjahit	30
2	Cutting	3
3	Obras	4
4	Bordir	7
5	Lubang Kancing	3
6	Finishing	3
Total Karyawan		50

1.30.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang. Maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Progressio Indonesia (pronesia) yaitu sebanyak 50 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus/ sampel jenuh.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting* berbagai sumber dan berbagai cara. Apabila dilihat dari sumber primer dan sekunder dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu mengumpulkan data dengan melakukan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer.

- a. Observasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meninjau atau mengunjungi perusahaan yang bersangkutan secara langsung, untuk mencatat informasi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

- b. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk mencari data dan informasi mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi dan lain sebagainya guna menunjang penelitian yang dilakukan oleh penulis. Dimana data diperoleh melalui tanya jawab yang dilakukan penulis kepada karyawan atau pegawai perusahaan atau instansi.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengolahan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada karyawan PT. Progressio Indonesia. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan mengenai masalah yang diteliti. Bentuk kuesioner yang dibuat adalah kuesioner berstruktur, dimana materi pertanyaan menyangkut pendapat responden mengenai kompensasi, kompetensi dan kinerja.

2. *Library Research* (Penelitian Pustaka) yaitu pengumpulan data atau

informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari *literature* atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu *literature-literature*, buku-buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

a. Jurnal

Data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang membahas berbagai macam ilmu pendidikan serta penelitian dianggap relevan dengan topik pendidikan.

b. Internet

Dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian, yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal, makalah ataupun karya tulis.

c. Sejarah, literatur dan profil PT. Progressio Indonesia (Pronesia)

3.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Tahap ini dilakukan untuk melihat seberapa besar kekuatan dan konsistensi dari instrument yang digunakan dalam penelitian. berikut penjelasan lengkapnya.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrument kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data. uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa saja yang akan diteliti (Imam Ghozali, 2012). Menurut Sugiyono (2013:134) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Cara mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut

kurang valid. Teknik korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*, (Sugiyono 2013) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum xi)^2][n(\sum Yi)^2 - (\sum Yi)^2]}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah Sampel

X = Skor Per item Pernyataan

Y = Skor Total

Setelah angka korelasi di ketahui, kemudian di hitung nilai t dari r dengan rumus:

$$t = \frac{\sqrt{1-r^2}}{\sqrt{1-n^2}}$$

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya, bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikuti sertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. pernyataan-pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2013:121) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data

yang sama. cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Split Half* yang hasilnya bisa dilihat dari nilai *correlation between forms*. jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika $r > 0,3$ sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dengan Alpha Cronbach bisa dilihat dari nilai Alpha. jika nilai Alpha $>$ dari nilai r_{tabel} yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan interpretasikan, dimana dalam penelitian ini digunakan teknik statistik. pengelolaan data menggunakan perhitungan statistik regresi berganda berdasarkan hasil perolehan data dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial. Dalam skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Adapun alternatif jawaban dengan skala likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban dengan Skala *Likert*

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

Sumber : Sugiyono (2013:93)

Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dalam bentuk tabel dari analisis. Dalam penelitian peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan. Skor dilakukan dengan menggunakan skala *likert* dengan interval skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

3.6.1 Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval

Mentransformasikan data dari ordinal ke interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of Succesive Interval*) adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan frekuensi setiap responden yaitu, banyaknya responden yang memberikan responden untuk masing-masing kategori yang ada.

- b. Menentukan nilai proporsi setiap responden dengan membagi setiap bilangan pada frekuensi, dengan banyaknya responden keseluruhan.
- c. Jumlah proporsi secara keseluruhan (setiap responden), sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
- d. Tentukan nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif.
- e. Menghitung *Scala Value (SV)* untuk masing-masing responden dengan rumus:

$$SV = \frac{(\text{densitas pada batas bawah} - \text{densitas pada batas atas})}{(\text{area di bawah batas atas} - \text{area di bawah batas bawah})}$$

- f. mengubah *Scala Value (SV)* terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scaled Value*, dengan rumus:

$$Y = S_{vi} + [SV_{\min}]$$

3.6.2 Analisis Deskriptif

Menganalisis data yang diperoleh melalui kuesioner dengan metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sejauh mana persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan. Tahap analisis dilakukan sampai pada *scoring* dan indeks, dimana skor merupakan jumlah dari hasil perkalian setiap bobot nilai (1 sampai 5) frekuensi. Pada tahap selanjutnya indeks dihitung dengan metode *mean*, yaitu membagi total skor dengan jumlah responden. Angka indeks tersebut yang menunjukkan kesatuan tanggapan seluruh responden setiap variabel penelitian.

Tabel 3.4
Kriteria Interpretasi Nilai Rata-Rata (Mean)

Interprestasi Nilai	Tingkat Hubungan
1.0 – 1.80	Sangat Tidak Baik (Sangat Tidak Baik)
1.90 – 2.60	Lemah (Tidak Baik)
2.70 – 3.40	Cukup (Cukup Baik)
3.50 – 4.20	Kuat (Baik)
4.30 – 5.00	Sangat Kuat (Sangat Baik)

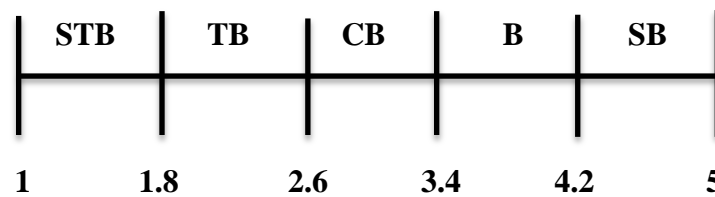
Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria}}$$

$$\text{Range Nilai} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Secara Kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2
Garis Kontinum

3.6.3 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Metode ini digunakan

untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

3.6.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi ganda, karena variabel bebasnya lebih dari satu. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu hubungan antara variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan X_2 (Kompensasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien arah garis

X_1 = Variabel bebas (Gaya kepemimpinan)

X_2 = Variabel bebas (Kompensasi)

e = Epsilon

3.6.3.2 Analisis Korelasi Ganda

Sugiyono (2011;231) menyatakan, korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan terikat. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah

hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama, berarti kedua variabel saling berhubungan. Jika satu variabel lain naik, variabel yang lain akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan, berarti kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik. Jika satu variabel naik, variabel yang lain malah turun. Dibawah ini adalah pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Interprestasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,1999	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 (2013:231)

3.6.3.3 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

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

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

Dimana : $0 \leq r^2 \leq 1$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda

3.6.3.4 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 (2010:175). 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.

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Selain itu, kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka. Rancangan kuesioner yang dilihat oleh peneliti adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis. Jumlah kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai yang berlokasi di PT. Progresio Indonesia (Pronesia), yang beralamat di Jl. Gudang Utara No.6 Bandung. Penelitian Ini dilakukan dari bulan Agustus sampai dengan selesai.