

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

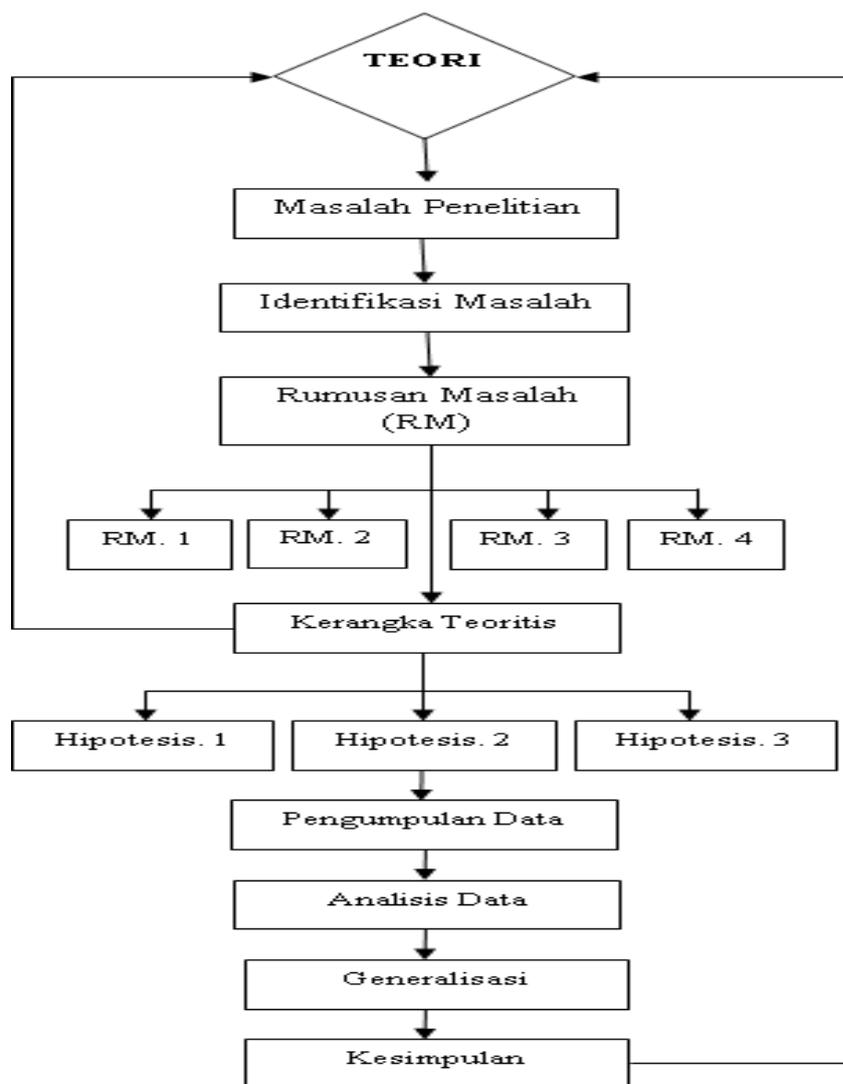
#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Metode deskriptif dilakukan dengan cara mengumpulkan, menyajikan serta menganalisis data sehingga memberikan gambaran yang cukup jelas atas obyek yang diteliti untuk dapat ditarik kesimpulan. Metode ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama, kedua dan ketiga, yaitu bagaimana kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan CV. Bola Dunia Garut.

Metode verifikatif menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Fungsinya, untuk menjawab rumusan masalah yang keempat, yaitu pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan sifat penelitian, yaitu deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Pengumpulan data dilakukan terhadap suatu objek dilapangan dengan mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Tahapan penelitian dilakukan dengan pendekatan metode ilmiah.

Metode ilmiah adalah proses keilmuan yang runtut atau sistematis dalam rangka memperoleh pengetahuan tertentu berdasarkan bukti fisik (Nazir (2011:84). Metode ilmiah adalah suatu yang sistematis sehingga langkah-langkahnya tidak boleh dibalik, harus sesuai urutannya. Langkah-langkah dalam metode ilmiah yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut (Gambar 3.1) :



**Gambar 3.1**  
**Proses Metode Ilmiah**  
 Sumber: Nazir, (2011:84)

## **3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel**

### **3.2.1 Definisi Variabel**

Penelitian ini menggunakan variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen), yaitu yang menjadi variabel independen kepemimpinan ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sedangkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel dependen.

#### **1. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Menurut Yukl alihabahasa oleh Udaya (2014:8), mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

#### **2. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Menurut Robbins alihabahasa oleh Pujaatmaka dan Molan (2015:166) kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

#### **3. Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Menurut Robbins alihabahasa oleh Pujaatmaka dan Molan (2015:212) sebagai hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu di bandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dilakukan dengan cara menjelaskan pengertian konkrit dari setiap variabel penelitian sehingga menjadi dimensi indikator dan pengukuran dapat dilakukan.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

| Variabel/Konsep  | Dimensi                    | Indikator                            | Ukuran  | Skala   |
|--|----------------------------|--------------------------------------|---|---------|
| Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )<br><br>Proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.<br><br>Yukl alihabahasa oleh Udaya (2014:8) | Pertimbangan pemimpin      | Mendengarkan permasalahan bawahan    | Kesediaan untuk mendengarkan permasalahan bawahan   | Ordinal |
|  |                            | Kerkonsultasi                        | Kemauan untuk berkonsultasi                         |         |
|  |                            | Menerima saran                       | Menerima saran dari bawahan                         |         |
|  | Struktur memprakarsai      | Mengkoreksi                          | Mengkoreksi pekerjaan                               |         |
|  |                            | Menekankan target waktu              | Menekankan pentingnya memenuhi target waktu         |         |
|  |                            | Memberikan tugas                     | Memberikan tugas kepada bawahan                     |         |
|  | Pencapaian Tujuan Bersama  | Mempertahankan standar               | Mempertahankan standar kinerja                      |         |
|  |                            | Mengikuti prosedur                   | Meminta bawahan untuk mengikuti prosedur            |         |
|  |                            | Mengkoordinasikan                    | Mengkoordinasikan aktivitas                         |         |
| Motivasi Kerja (Y)<br><br>Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.<br><br>Robbins alihabahasa oleh Pujatmaka dan Molan (2015:166)  | Kebutuhan fisiologi        | Kesesuaian penghasilan               | Kesesuaian penghasilan dengan kebutuhan sehari-hari | Ordinal |
|  |                            | Pemenuhan tempat tinggal             | Tingkat pemenuhan tempat tinggal                    |         |
|  | Kebutuhan rasa aman        | Jaminan keamanan                     | Tingkat jaminan keamanan dari kecelakaan kerja      |         |
|  |                            | Status pekerjaan                     | Rasa aman atas status pekerjaan                     |         |
|  | Kebutuhan akan sosialisasi | Hubungan kerja                       | Hubungan komunikasi dengan rekan kerja dan atasan   |         |
|  |                            | Hubungan komunikasi dengan tim kerja | Tingkat hubungan komunikasi dengan tim kerja        |         |

|   |                            |                               |   |         |
|---|----------------------------|-------------------------------|---|---------|
|   | Kebutuhan penghargaan      | Pengakuan                     | Tingkat pengakuan dari atasan atas prestasi kerja |         |
|   |                            | Pengakuan dari rekan kerja    | Pengakuan dari rekan kerja atas prestasi kerja    |         |
|   | Kebutuhan aktualisasi diri | Kesempatan                    | Tingkat kesempatan mengembangkan prestasi diri    |         |
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b><br><br>Sebagai hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu di bandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Robbins alihbahasa oleh Pujaatmaka dan Molan (2015:212) | Hasil kerja                | Kuantitas dan kualitas,       | Pencapaian kuantitas dan kualitas,                | Ordinal |
|   |                            | Efisiensi                     | Efisiensi waktu kerja                             |         |
|   |                            | Ketelitian,                   | Tingkat ketelitian,                               |         |
|   |                            | Maksimalisasi sumberdaya      | Tingkat maksimalisasi sumberdaya                  |         |
|   | Perilaku kerja             | Kesetiaan                     | Tingkat kesetiaan                                 |         |
|   |                            | Kemampuan memecahkan masalah  | Tingkat kemampuan memecahkan masalah              |         |
|   |                            | Kemampuan menyelesaikan tugas | Tingkat kemampuan menyelesaikan tugas             |         |
|   | Sifat Peribadi             | Sikap                         | Sikap yang baik                                   |         |
|   |                            | Jujur                         | Tingkat kejujuran                                 |         |

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini karyawan CV.Bola Dunia Garut yang berjumlah 65 orang. Mengingat populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan dipakai sebagai obyek penelitian (Arikunto, 2011:117). Dasar pengambilan sampelnya apabila populasi kurang dari 100 diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sedangkan bila lebih dari 100 dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% lebih.

Arikunto (2011:174) mengatakan bahwa “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.” Mengingat jumlah karyawan sebanyak 65 orang.

Maka dalam penelitian ini penulis akan menggunakan semua populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian metode sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013:85).

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan pengertiannya sebagai berikut.

1. Data Primer yang di peroleh secara langsung dari penelitian ini berupa pengamatan langsung. Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan penelitian yang sedang berjalan. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang berisi tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan Teknik pengumpulan data primer yang digunakan adalah :
  - a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, mencermati dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Untuk meyakinkan bahwa data yang diperoleh sebelumnya adalah benar.
  - b. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Kemudian disebarakan kuesioner kepada karyawan secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pernyataan yang terdapat di kuesioner yang diberikan kepada responden bentuk pertanyaan yang tertutup. Mengenai gambaran umum responden, dan

pendapat karyawan mengenai kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa sejarah, literatur dan profil perusahaan. Serta jurnal penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti, maupun buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.

### **3.5 Metode Analisis Data**

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka analisis penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Disamping itu, untuk lebih memahami fenomena yang diamati, maka dilengkapi juga dengan analisis kualitatif yakni melalui metode deskriptif, sedangkan untuk pengujian hipotesis dilakukan serangkaian uji statistik.

#### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga akumulasi data tentang kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dapat dideskripsikan. Peneliti menggunakan skala ordinal di dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam penelitian. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala ordinal sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Penilaian Skala Ordinal**

| Kategori Jawaban          | Kode | Pernyataan Positif | Pernyataan Negatif | Jenis Skala |
|---------------------------|------|--------------------|--------------------|-------------|
| Sangat Setuju (SS)        | SS   | 5                  | 1                  | Ordinal     |
| Setuju (S)                | S    | 4                  | 2                  | Ordinal     |
| Kurang Setuju (KS)        | KS   | 3                  | 3                  | Ordinal     |
| Tidak Setuju (TS)         | TS   | 2                  | 4                  | Ordinal     |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | STS  | 1                  | 5                  | Ordinal     |

Sumber: Sugiyono (2013:93)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitasnya dan reliabilitasnya. Data yang sudah terkumpul kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis. Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan. Menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Rancangan}}{\text{Banyak Kelas}}$$

Dimana:

P = Panjang kelas interval  
 Rentang = Data terbesar – Data terkecil  
 Banyak Kelas = 5

Penetapan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dan skor ideal. Perolehan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor jawaban yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini:

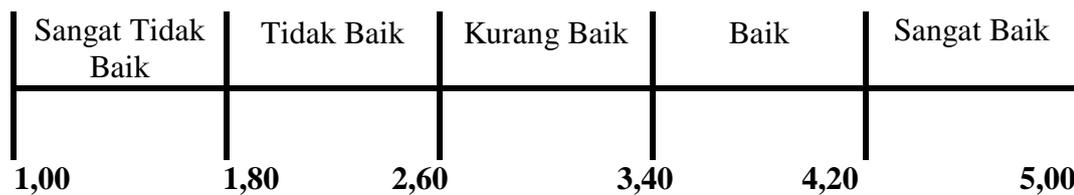
Skor minimum = 1  
 Skor maksimum = 5  
 Lebar skala = 0,8

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Kategori Skala**

| Skala     | Kategori          |
|-----------|-------------------|
| 1,00-1,80 | Sangat Tidak Baik |
| 1,81-2,60 | Tidak Baik        |
| 2,61-3,40 | Kurang Baik       |
| 3,41-4,20 | Baik              |
| 4,21-5,00 | Sangat Baik       |

Untuk mengklasifikasikannya dapat dilihat pada garis kontinum sebagai berikut :



**Gambar 3.2**  
**Garis Kontinum**

### 3.5.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis.

#### 3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya atau suatu alat ukur yang dapat mengukur apa yang ingin diukur.

Dalam penelitian ini, alat ukurnya berupa kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel bebas yakni kepemimpinan dan motivasi serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengujian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah setiap *item instrument* (pernyataan) benar-benar mampu mengungkap faktor yang sudah diukur. Nilai validitas masing-masing pernyataan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing pernyataan. Seperti yang dijelaskan Umar (2011:52), bila nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,3$  maka alat pengukur atau item pernyataan bersifat valid.

### **3.5.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk menilai konsistensi sebuah alat ukur atau kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas diolah melalui SPSS versi 23. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dan diukur berdasarkan skala *Cronbach's Alpha* 0 sampai 1. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$  Umar (2011:53).

### **3.5.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh sejumlah variabel

independen terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi linier berganda ini dapat dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

$Y$  = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Variabel (Kepemimpinan)

$X_2$  = Variabel (Motivasi kerja)

$\varepsilon$  = Pengaruh lain

#### 3.5.2.4 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau hubungan antara dua variabel  $X$  (independen) secara simultan dengan variabel  $Y$  (dependen) dengan menggunakan koefisien  $r$ , dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{YX} = \sqrt{\frac{JK_{regresi}}{JK_{total}}}$$

Keterangan :

$r_{YX}$  = koefisien korelasi product moment

$JK_{regresi}$  = Jumlah kuadrat regresi

$JK_{total}$  = Jumlah kuadrat total

Dengan ketentuan sebagai berikut:

$r_{YX} = -1$ , yang berarti terdapat hubungan linier negatif antara  $X$  dan  $Y$

$r_{YX} = 0$ , yang berarti tidak ada hubungan linier YX

$r_{YX} = 1$ , yang berarti ada hubungan antara linier X dan Y

**Tabel 3.4**  
**Interpretasi 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         | Tinggi           |
| 0,80-1,000         | Sangat Tinggi    |

Sumber: Sugiyono (2013:183)

### 3.5.2.5 Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk melihat presentase besarnya pengaruh variabel  $X_1$ , dan  $X_2$ , terhadap Y (kinerja karyawan), adapun koefisien determinasi yang digunakan adalah :

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

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

$R^2$  = kuadrat dari koefisien korelasi

Besarnya pengaruh parsial dari kedua variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dapat dicari dengan cara mengalikan beta dengan *zero order* sebagai berikut :

a.  $r^2_{x1} = \beta_1 \times \text{zero order}$

b.  $r^2_{x2} = \beta_2 \times \text{zero order}$