

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metodologi Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey data lapangan, dengan mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penelitian survey merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dalam berbentuk sampel dari sebuah populasi.

Penelitian ini akan melihat pengaruh kausal antara variabel bebas (*independent variabel*) yaitu kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat (*Dependent Variabel*) yaitu kinerja karyawan PT.Hetira Glehazz Purwokerto.

3.1.2. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Hetira GlehazzPurwokerto sedangkan yang menjadi subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT.Hetira GlehazzPurwokerto yang berjumlah 120.

3.1.3. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT.Hetira GlehazzPurwokerto.

Tabel 3.1 Populasi

Unit Kerja	Σ Pegawai (orang)
Universitas muhamadiyah Purwokerto	42
Pemda Banyumas	8
DPRD Purbalingga	20

RRI Purwokerto	10
Universitas Jendral Sudirman	30
Kantor pusat	10
Jumlah	120

Jadi jumlah keseluruhan karyawan yang berada di PT.Hetira GlehazzPurwokerto berjumlah 120 orang. Selanjutnya dalam penentuan sampel, peneliti menggunakan sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

3.1.4 Metode Pengumpulan Data

Data primer

Merupakan sumber data yang di peroleh secara langsung, dalam penelitian ini mengambil data primer menggunakan kuesioner.

3.2 Definisi Operasional

3.2.1 variabel Kepemimpinan(X_1)

Definisi teori: perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi serta mengarahkan para karyawannya dalam suatu organisasi kearah pencapaian tujuan perusahaan.

Definisi Operasional: Perilaku atau tindakan direktur perusahaan yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya di perusahaan PT.Hetira Glehazz dalam mencapai tujuan perusahaan.

Indikator kepemimpinan(Nawawi dalam, Andaru, 2015), adalah sebagai berikut:

- a. kemampuan memberi instruksi kepada karyawan secara jelas
- b. komunikasi yang dijalin antara pemimpin dan karyawan
- c. kemampuan pemimpin dalam mengendalikan karyawan
- d. pemberian kesempatan karyawan menyampaikan ide tentang pekerjaan
- e. kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi kerja pada karyawan
- f. pemberian teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja

3.2.2 Motivasi (X₂)

Definisi Teori: “Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong, menciptakan kegairahan kerja maupun mempengaruhi individu guna mencapai suatu tujuan kinerja yang diharapkan perusahaan”.

Definisi Operasional: “Motivasi diri (internal) seorang karyawan dalam menciptakan kegairahan kerja/mempengaruhi karyawan mencapai tujuan (menyelesaikan pekerjaan)”.

Indikator motivasi menurut (Maslow dalam, Andaru, 2015), adalah sebagai berikut:

1. *physiological needs*(kebutuhan fisiologi)
2. *safety needs*(kebutuhan keamanan)
3. *social needs*(kebutuhan sosial)
4. *esteem needs*(kebutuhan harga diri)
5. *self actualization*(aktualisasi diri)

3.2.3 Kompetensi (X₃)

Definisi Teori: “kompetensi merupakan kemampuan, pengetahuan, sikap, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan”.

Definisi Operasional: “kompetensi merupakan kemampuan, pengetahuan, sikap, keterampilan dan perilaku yang dimiliki karyawan untuk menjalankan suatu pekerjaan saat ini”.

Indikator kompetensi menurut (Hutapea dan Thoha dalam, Andini, 2015). Mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu.

1. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu). Pengetahuan karyawan turut

menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat.

2. Keterampilan (*Skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal.
3. Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seorang karyawan/pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

3.2.4 Lingkungan Kerja (X₄)

Definisi Teori: “Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana yang ada dilingkungan PT.Hetira Glehazz atau dilokasi karyawan ditempatkan dimana karyawan dapat bekerja, baik secara perseorangan maupun kelompok yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas pekerjaan”.

Definisi Operasional: “Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana yang ada dilingkungan PT.Hetira atau dilokasi karyawan ditempatkan dimana karyawan dapat bekerja, baik secara perseorangan maupun kelompok yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas pekerjaansaat ini”.

Indikator Lingkungan kerja menurut Buchori (2000) adalah sebagai berikut:

- a. Perlengkapan kerja yang meliputi : sarana dan prasarana penunjang kerja seperti peralatan kerja kantor.
- b. pelayanan kepada pegawai/penyedia tempat ibadah, sarana kesehatan dan kamar kecil.
- c. kondisi kerja seperti ruang, suhu dan ventilasi udara.
- d. hubungan personal yang meliputi kerja sama antara pegawai dan atasan.

3.2.5 Kinerja

Definisi Teori: “kinerja adalah hasil kerja atau kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah di berikan oleh perusahaan pada karyawan”.

Definisi Operasional: “kinerja adalah hasil kerja atau kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah di berikan oleh PT.Hetira Glehass”.

Indikator kinerja karyawan menurut (Hasibuan dalam, Andaru 2015).adalah sebagai berikut:

- a. kedisiplinan dalam bekerja
- b. frekuensi dalam bekerja
- c. pemanfaatan saat bekerja
- d. kreatifitas dalam bekerja
- e. tanggung jawab dalam bekerja

3.3 Metode Analisis Data

3.3.1 Skoring

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala ini umumnya berisi bagian skala terhadap semua pertanyaan–pertanyaan yang diajukan penelitian dalam kuesioner.

Model Skala Likert digunakan dengan 5 jawaban yaitu :

- SS : Sangat Setuju dengan skor 5
- S : Setuju dengan skor 4
- R : Cukup Setuju dengan skor 3
- TS : Tidak Setuju dengan skor 2
- STS : Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

3.3.2 .Nilai Cut Off

Penentuan nilai *cut off* batas ”baik” dari setiap pengukuran item variabel ditentukan dengan cara sebagai berikut :

Nilai maksimal : 5

Nilai toleransi : 70%

Nilai batas : 3,5

Selanjutnya dapat ditentukan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2 Cut Off

Kategori	Cut Off
Baik	$\geq 3,5$
Kurang baik	$< 3,5$

3.3.3 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kualitas suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data dari variabel yang tepat. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *Correlation product moment* (Sugiono dan Wibowo, 2004).

Untuk menguji koefisien ini digunakan level signifikan 5%. semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,150) dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka item pertanyaan tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak dapat bersifat tendesius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Uji reliabilitas ini menggunakan metode *Cronbach's alpha* yaitu memberikan nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan dengan pernyataan total (Ghozali, 2007) dan variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* pada seluruh variabel $> 0,06$ (Nunnally dalam Ghozali, 2009). rumus *cronbach alpha* adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \left[\frac{kr}{1+(k-1)} \right]$$

Keterangan :

α = Koefisien korelasi antara x dan y

k = jumlah butiran pertanyaan

r = rerata korelasi antar teman

Untuk melihat tingkat reliabilitas ini, peneliti menggunakan program SPSS 16. Berikut kriteria indeks reliabilitas sebagaimana yang dipaparkan (Arikunto, 2009) adalah :

Tabel 3.3

Indeks koefisien Reliabilitas (Cronbach Alpha)

No	Interval	Kriteria
1	<0,200	Sangat Lemah
2	0,200-0,399	Rendah
3	0,400-0,599	Cukup
4	0,600-0,799	Tinggi
5	0,800-1,000	Sangat Tinggi

3.3.4 Analisis dan Pembuktian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membuat persamaan garis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2012):

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja

α : Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 : Koefisien regresi (X_1, X_2, X_3, X_4)

X_1 : Kepemimpinan

X_2 : Motivasi

X_3 : Kompetensi

X_4 : Lingkungan Kerja

ε : error term

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013). Penelitian ini menggunakan uji non statistik parametrik *kolmogorov-smirnov* dimana dilihat dari hasil uji K-S, jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$

maka data terdistribusi normal. Sebaliknya jika probabilitas signifikan $< 0,05$ data tersebut tidak didistribusikan secara tidak normal (Ghozali, 2013).

2) Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan apakah dalam metode regresi ditemukan hubungan antara variabel bebas. Model regresi seharusnya tidak terjadi korelasi pada variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, maka dapat digunakan dengan analisis dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai toleransi dari variabel bebas terhadap berikutnya. (Ghozali, 2007).

Suatu model dikatakan bebas multikolinieritas apa bila nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 dan mempunyai angka *tolerance* $> 0,05$.

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Gejala heteroskedastisitas yaitu ada atau tidaknya pola yang terjadi pada nilai residual. Jika nilai sig dari t hitung masing-masing variabel $X > 0,05$ dengan $Y = ABRESID$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2007).

Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala heteroskedastisitas maka digunakan uji *Glesjer*. Cara mendeteksi masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *glejser* yaitu dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Gejala heteroskedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai (sig $> 0,05$), maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastis.

4) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

3. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk pengujian Hipotesis pertama sampai Hipotesis ketiga. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variable independen (kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja) secara parsial (individual) dalam menerangkan variasi variabel dependen (kinerja). Uji t dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikan t masing-masing variabel yang terdapat pada t output hasil regresi menggunakan SPSS. Jika nilai probabilitas signifikansi t lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Digunakan formulasi sebagai berikut (Ghozali, 2011):

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

b_i = koefisien regresi

S_{b_i} = standar deviasi

Rumusan Hipotesis

- H₀: b_i = 0: Secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel X (kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja).
- H_a: b_i ≠ 0: Secara parsial ada pengaruh antara variabel X (Kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja).

Kriteria Penerimaan

H₀ diterima (hipotesis ditolak) jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H₀ ditolak (hipotesis diterima) jika $-t_{tabel} > -t_{hitung}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Kriteria signifikan sebagai berikut:

Melakukan uji statistik dengan menggunakan SPSS dikatakan signifikan jika $\alpha \leq$ dari pada 0,05. Tingkat signifikan α yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan sebesar 0,05 dan tingkat keyakinan atau kepercayaan 95% serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar (n-k-1), dimana n= jumlah sample, k= jumlah variabel.

-t tabel

t tabel

Gambar 3.1 Kurva Uji t

2. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan (F test) digunakan untuk hipotesis ke lima. Uji pengaruh simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen kepemimpinan, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi variabel dependen kinerja.

Uji F dengan *cronbach alpha* 0,05 atau 95% menggunakan rumus (Arikunto, 2010).

$$F = \frac{R^2 (k-1)}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 : koefisien determinasi berganda

n : jumlah pengamatan

k : banyaknya variabel yang diamati

F: nilai F hitung

Rumusan hipotesis :

$H_0: b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$: tidak ada pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja.

$H_a: b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$: ada Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Kriteria pengujian:

- a. Dengan membandingkan nilai jika F_{hitung} dengan F_{tabel}
 1. H_0 diterima (hipotesis ditolak) jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
 2. H_a ditolak (hipotesis diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan sebesar 5%
 1. Jika angka signifikan $\alpha < 5\%$, maka hubungan variabel independen terhadap variabel dependen signifikan.
 2. Jika angka signifikan $\alpha \geq 5\%$, maka hubungan variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan.

Gambar Kurva Uji F



Gambar 3.2 Kurva FTabel