

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3.2 Tempat Dan Waktu

Obyek pada penelitian ini adalah PT. Kamadjaja Logistics yang beralamat di Kalianak Barat No. 66 Surabaya 60175. Alasan peneliti menetapkan lokasi yang akan dijadikan objek dalam penelitian ini untuk memperoleh gambaran umum, informasi yang akurat tentang berbagai aspek yang berkenaan dengan masalah penelitian, dan untuk mengetahui berbagai permasalahan yang mungkin dapat dikembangkan dalam penelitian ini.

3.3 Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan Divisi Operasional di PT. Kamadjaja Logistics Surabaya yang semuanya akan dijadikan subyek sampel dalam penelitian ini.

3.4 Teknik Sampling dan Besarnya Sampel

Teknik dalam pengambilan data penelitian ini menggunakan sampling jenuh dan simple random sampling. Sampling jenuh menurut Sugiyono (2014:85) teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukam jika jumlah populasi relatif kecil kurang dari 50 orang. Simple random sampling adalah pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Menurut Sugiyono (2014:118-127). Besarnya sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang.

3.5 Definisi Variabel dan Definisi Operasional

3.5.1 Definisi Variabel

Penelitian pada PT Kamadjaja Logistics Surabaya ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas dan 1 variabel terikat, yaitu :

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas (independent variabel), adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3).

a. Gaya kepemimpinan (X1) menurut Suranta (2002) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

b. Motivasi (X2) menurut Luthans (2006) adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

c. Disiplin (X3) menurut Soegeng Pridjominto (1993) adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat (dependent variabel), adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya dan menjadi akibat. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)

3.5.2 Definisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Menurut Umam (2010:278) bahwa Gaya Kepemimpinan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- a. Pimpinan dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada karyawan
- b. Pimpinan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan
- c. Pimpinan berMotivasi Kerja dengan baik terhadap bawahannya
- d. Pimpinan memberikan semangat kepada bawahannya.
- e. 'Pimpinan mengikut sertakan karyawan dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan.
- f. Karyawan merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali

diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Gitosudarmo dan Mulyono, 1999). Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Menurut Edy Sutrisno (2007:124-129), bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Adanya jaminan kerja
- d. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup
- e. Keinginan untuk dapat memiliki
- f. Keinginan untuk mendapatkan jabatan

3. Disiplin Kerja

Disiplin diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban (Priodarminto, 1993). Veithzal Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

- a. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

4. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Menurut (Bernadin, 1993 dalam Crimson Sitanggang, 2005) dan terdapat empat dimensi/indikator yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja yaitu :

- a. Kualitas, yaitu Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas, yaitu Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu, Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Komitmen, Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

3.6 Jenis Data

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory survey. Suharsimi Arikunto (2006;8) mengemukakan bahwa, penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran pengumpulan data lapangan metode ini digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel kevariabel lainnya. Explanatory survey adalah suatu survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis. Metode ini mengemukakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran kuesioner kepada responden serta pemahaman literature.

3.7 Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2001). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi

1. Data Primer

Menurut Algifari (1997), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Pustaka

Studi Pustaka, yaitu mengumpulkan data, informasi, dan teori yang relevan dari literatur dan hasil penelitian terdahulu, dan jurnal penelitian untuk mendukung analisis dan pemecahan masalah.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian Lapangan, yaitu usaha mendapatkan data dengan terjun langsung di lokasi penelitian dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :

Kuesioner, pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang karyawan untuk mengetahui persepsi responden tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Data Kuantitatif

Data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang dapat ditransformasikan kedalam angka misalnya jawaban kuisisioner yang ditransformasikan kedalam angka.

3.9 Model Analisis

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y= Variabel dependen (kinerja karyawan)

a= Konstanta

b1, b2, b3= Koefisien regresi

X1 = Variabel Gaya Kepemimpinan

X2 = Variabel Motivasi kerja

X3=Variabel disiplin kerja

e= error / variabel pengganggu

3.10 Proses Pengolahan Data

Penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

Data yang sudah terkumpul kemudian diolah. Proses pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap yaitu :

1.Editing

Yaitu melakukan seleksi dan koreksi atas jawaban terhadap kuesioner dari responden untuk mendapatkan jawaban yang valid dengan kriteria tidak ada jawaban ganda, pertanyaan terjawab semua dan bebas dari coretan.

2.Coding

Yaitu Memberikan tanda/symbol yang berupa angka pada jawaban responden agar mudah dibedakan satu dengan yang lainnya.

3.Scoring

Yaitu memberi nilai atau mengkualitatifkan jawaban responden kedalam angka.

Dalam penentuan skor ini ada lima kategori penelitian yaitu :

- a) Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
- b) Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- c) Skor 3 diberikan untuk jawaban ragu-ragu
- d) Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
- e) Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

4. Tabulating

Yaitu menyusun data jawaban kuesioner kedalam kolom-kolom tabel agar mudah dianalisis.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan keahlian suatu instrumen (Arikunto 2006). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah kuisisioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (r -hitung) dikonsultasikan dengan (r -tabel) maka instrument dikatakan valid, dan apabila r -hitung $>$ r -tabel maka instrument dikatakan valid dan apabila r -hitung $<$ r -tabel maka instrument dikatakan tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument itu sudah baik (Arikunto 1998, 170). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang

reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tingkat konsistensi internal jawaban responden terhadap instrument untuk mengukur variable gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Suatu instrument pengukuran yang menghasilkan koefisien alpha cronbach kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat diterima dan 0,8 baik. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model ini menggunakan model regresi berganda dimana untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi operational pada PT. Kamadjaja Logistics Surabaya. Menurut Sugiyono (2014:211) model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y= Kinerja Karyawan

a= Konstanta

b₁+b₂= Koefisien Regresi

x₁= Gaya Kepemimpinan

x₂= Motivasi Kerja

x₃ = Disiplin Kerja

e= StandartError

4. Uji Hipotesis

Untuk Pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variable independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variable terikat (kinerja karyawan) secara simultan atau bersama-sama. Apabila besarnya probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima, sedangkan jika probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak.

b. Uji t

Tujuan Uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variable independen secara individual terhadap variable dependen dengan menganggap variable lain bersifat konstan. Apabila besarnya probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima, sedangkan jika probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak.

3.11 Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data

3.11.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y= Variabel dependen (kinerja karyawan)

a= Konstanta

b1, b2, b3= Koefisien regresi

X1 = Variabel Gaya Kepemimpinan

X2 = Variabel Motivasi kerja

X3= Variabel disiplin kerja

e= error / variabel pengganggu

3.11.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Pengujian secara parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2005) :

H0: $\beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta = 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Jika probabilitas (nilai signifikansi) > tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Uji F (pengujian secara simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$H_0: \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

$H_a: \beta = 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Jika probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. 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. Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011:97).

BAB IV