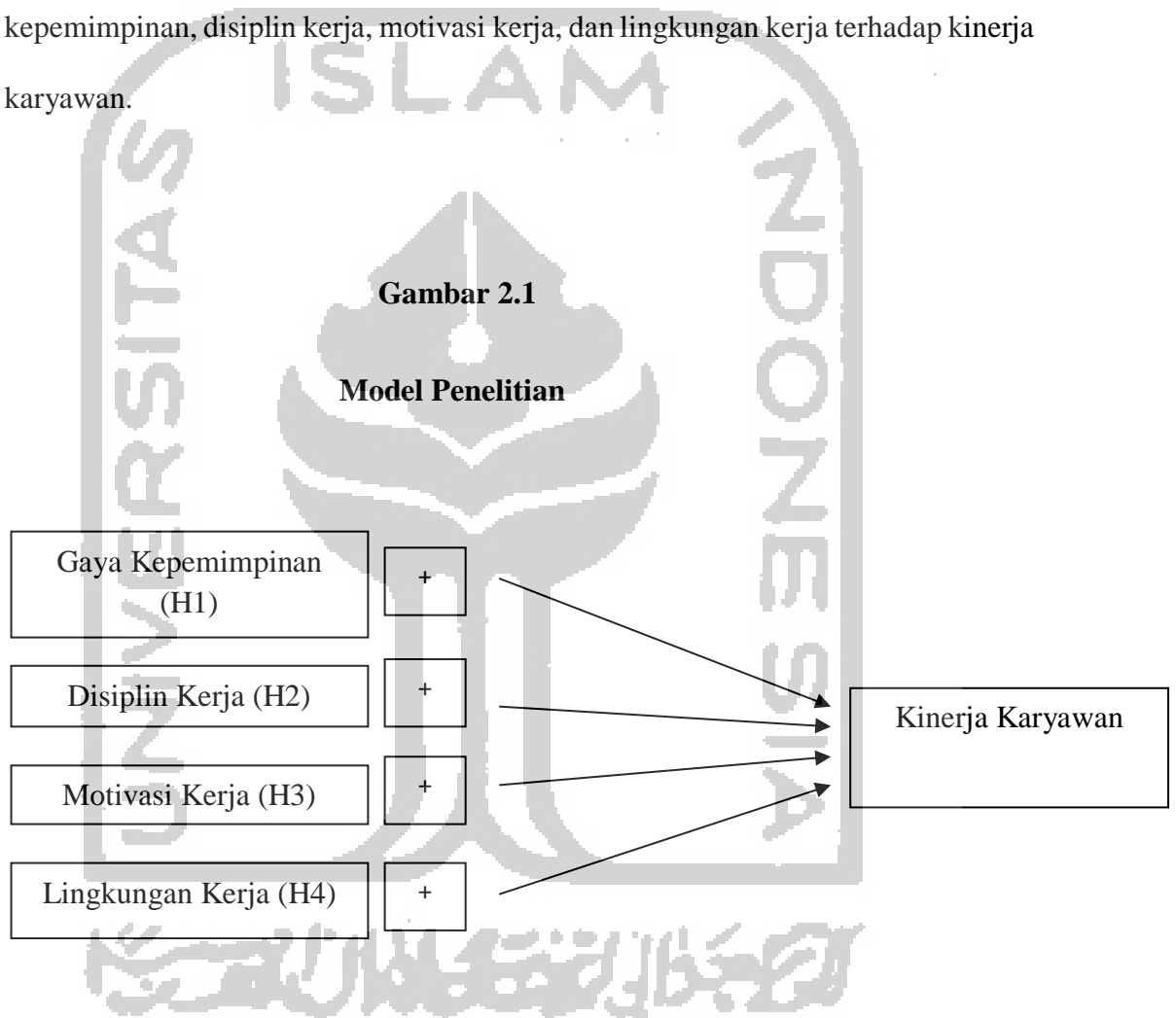


#### H4: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

### 2.4 Model Penelitian

Model penelitian dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Populasi dan Penentuan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang untuk diteliti, Atau, populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti (Malhotra; 1996 dalam Amirullah; 2015). Populasi sasaran yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta yang berjumlah 77 orang. Pengambilan sampel secara probabilitas (*Probability Sampling*) dengan menggunakan teknik *sensus/jenuh sampling* yaitu sampel diambil berdasarkan jumlah dari keseluruhan populasi, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 orang.

### **3.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber langsung yaitu berupa kuisioner. Menurut Pujihastuti (2010) Kuisioner merupakan suatu alat pengumpulan data primer untuk memperoleh opini responden. Kuisioner dapat digunakan untuk dapat memberikan informasi pribadi misalnya tentang sikap, opini dan keinginan responden. Kuisioner yang diberikan berisi mengenai pertanyaan yang berkaitan dengan variabel independen atau variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Serta variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari beberapa penelitian terdahulu dan sudah dimodifikasi.

### **3.3 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Sedangkan untuk variabel yang terikat adalah variabel kinerja karyawan.

Dalam mengukur variabel independen (gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) yang ada menggunakan skala pengukuran dengan skala *likert* yang telah dimodifikasi sehingga memiliki rentang nilai 1 sampai dengan 5. Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

### 3.3.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan secara umum adalah suatu proses yang dilakukan oleh seseorang dalam sebuah organisasi dimana ia mempengaruhi bawahannya agar dapat mengimplementasikan tujuan perusahaan secara optimal. Tabel pertanyaan kuisisioner tentang gaya kepemimpinan yaitu:

No.	Pertanyaan	Sumber
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	
1.	Pemimpin menampung saran para bawahan sebelum mengambil suatu keputusan.	
2.	Pemimpin turut serta terlibat apabila bawahan mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas.	

3.	Pemimpin sering mengadakan diskusi sehingga keputusan yang diambil merupakan keputusan bersama.	Pradana, 2015
	Gaya Kepemimpinan Direktif	
1.	Pemimpin menjaga standar penampilan kerja bawahan.	
2.	Pemimpin memberitahukan cara penyelesaian tugas dan penetapan tenggat waktu.	Pradana, 2015
3.	Pemimpin menetapkan standar penyelesaian tugas.	
	Gaya Kepemimpinan Suportif	
1.	Pemimpin bersikap ramah dan mudah didekati.	
2.	Pemimpin memberi dukungan kepada bawahan.	
3.	Pemimpin memberi pujian apabila bawahan bekerja dengan baik.	
	Gaya Kepemimpinan Orientasi Berprestasi	
1.	Pemimpin menetapkan tantangan dan tujuan.	
2.	Pemimpin memiliki ekspektasi akan kinerja berkualitas tinggi.	Pradana, 2015
3.	Pemimpin memberikan <i>reward</i> (penghargaan) apabila bawahan mencapai suatu prestasi yang memuaskan	

### 3.3.2 Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam suatu organisasi untuk dapat menaati aturan-aturan, melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan atau organisasi. Tabel pertanyaan tentang disiplin kerja yaitu:

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	Saya selalu taat menjalankan tugas pokok.	Timpe, 2000
2.	Saya selalu taat menjalankan wewenang.	
3.	Saya selalu patuh pada perintah pimpinan.	
4.	Saya selalu menaati jam masuk kantor.	
5.	Saya selalu taat memakai seragam pada setiap hari kerja.	
6.	Saya selalu taat menjalankan prosedur kerja.	
7.	Saya selalu menjaga kualitas kerja.	

### 3.3.3 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan-dorongan yang menyebabkan tiap individu berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan. Tabel pertanyaan mengenai motivasi kerja yaitu:

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	Saya mendapatkan kesempatan untuk istirahat yang sudah sesuai dengan hak pegawai.	

2.	Hubungan kerja antara pimpinan dan saya sudah baik.	Notoatmodjo, 2009
3.	Pimpinan memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi.	
4.	Saya dapat mengembangkan potensi diri secara optimal di instansi.	
5.	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya.	
6.	Saya dapat menerima kritik dan saran dengan baik.	
7.	Saya mampu menyalurkan ide dan gagasan dalam bekerja.	
8.	Saya mampu mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah ( <i>problem solving</i> ).	

### 3.3.4 Lingkungan Kerja

Secara umum lingkungan kerja ialah seluruh sarana dan prasarana yang disediakan dan berada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif maupun negatif bagi suatu organisasi. Tabel pertanyaan kuisisioner tentang lingkungan kerja yaitu:

No.	Pertanyaan	Sumber
-----	------------	--------

1.	Terjalin hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.	Ahyari (1999)
2.	Pimpinan selalu memberikan perhatian pada karyawannya (perhatian ini berupa sapaan kepada karyawan).	
3.	Adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan.	
4.	Terciptanya suasana keakraban/bersahabat dalam bekerja.	
5.	Kondisi penerangan di ruang kerja sudah memadai.	
6.	Terjaminnya keamanan kerja di lingkungan kerja dan sekitarnya yang tidak berbahaya selama jam kerja.	
7.	Alat kerja dan bahan kerja kantor selalu terpenuhi sesuai dengan kebutuhan.	
8.	Adanya fasilitas sosial seperti tempat ibadah, yang cukup memadai bagi karyawan.	

### 3.3.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja perlu diukur agar dapat mengetahui sejauh mana

perkembangan seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Tabel pertanyaan tentang kinerja karyawan yaitu:

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain.	Sedarmayanti, 2007
2.	Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja.	
3.	Saya mempunyai tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan.	
4.	Setiap pegawai diberikan pelatihan ( <i>training</i> ) sesuai dengan kebutuhan pegawai.	Sedarmayanti, 2010
5.	Pegawai bekerja sesuai prosedur dan jadwal yang sudah ditentukan.	
6.	Dalam penempatan kerja saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan.	
7.	Sesama pegawai dapat berkomunikasi dengan baik.	
8.	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai.	
9.	Pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas kepada seluruh pegawai.	
10.	Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik.	

### 3.4 Metode Analisis Data



Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis ini digunakan untuk mengukur adanya kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Regresi berganda lebih tepat ketika diaplikasikan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan empat (4) variabel bebas, sehingga persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_4$  = Koefisien regresi yang akan dihitung

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Disiplin Kerja

$X_3$  = Motivasi Kerja

$X_4$  = Lingkungan Kerja

$\varepsilon$  = *Error term*

### **3.4.1 Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan metode – metode yang berkaitan dengan pengumpulan data dan penyajian suatu data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna. Statistik deskriptif menyajikan data dalam bentuk deskripsi yang mudah dibaca sehingga memberikan informasi lebih lengkap.

### **3.4.2 Uji Kualitas Data**

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuisioner. Melakukan pengukuran dan pengujian terhadap suatu kuisioner sangat bergantung pada kualitas data yang akan dipakai dalam pengujian tersebut. Keabsahan dalam penelitian ini sangat ditentukan oleh alat ukur variabel yang diteliti. Peneliti yang mengumpulkan data melalui kuisioner yang diukur dengan skala Likert harus memastikan bahwa alat ukur yang digunakan telah terbukti secara valid dan reliabel. Sehingga uji yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **3.4.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur, apakah pertanyaan – pertanyaan yang diajukan telah dengan tepat/sah/valid (Santoso, 2015). Ghozali (2013) juga mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Jika instrumen tersebut valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu (mengukur) valid. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor. Menurut Ghozali (2013) pedoman dalam

mengambil keputusan apakah data yang diperoleh valid atau tidak memiliki kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai  $r$  hitung  $<$  dari  $r$  tabel ( $P > 0,05$ ) maka data yang dihasilkan tidak valid.
- Jika nilai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel ( $P < 0,05$ ) maka data yang dihasilkan valid.

#### 3.4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji, apakah alat ukur (pertanyaan dalam kuisisioner) dapat dianggap konsisten jika pengukuran dilakukan berulang kali (Santoso, 2015). Sama halnya dengan Priyatno (2012) yang mengatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan jika pengukuran dilakukan berulang kali. Suatu kuisisioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas menurut Sekaran (2000) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

- 0,8-1,0 = reliabilitas baik
- 0,6-0,799 = reliabilitas diterima
- Kurang dari 0,6 = reliabilitas kurang baik

#### 3.4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Uji

asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

#### **3.4.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah tiap variabel dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013). Santoso (2015) mengatakan alat uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dapat dikatakan terdapat masalah terhadap asumsi normalitas. Dalam penelitian ini untuk menguji data tersebut normal atau tidak, menggunakan alat uji *Kolomogorov Smirnov*. Model analisis regresi yang bagus hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.

#### **3.4.3.2 Uji Multikolinieritas**

Santoso (2015) mengatakan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Sedangkan model regresi yang dianggap baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen atau antara variabel independen tidak boleh saling berkorelasi secara kuat dan signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengukur besar korelasi antar-variabel independen. Jika kedua variabel independen terbukti adanya korelasi secara kuat, maka dapat dikatakan terdapat multikolinieritas pada kedua variabel tersebut. Ghozali (2013) mengatakan jika uji multikolinieritas dapat digunakan dengan 2 (dua) cara yaitu dengan melihat

*Variance Inflation Factors (VIF)* dan *Tolerance Value*. Jika  $VIF > 10$  dan *tolerance value*  $< 0,10$  maka terjadi gejala Multikolinieritas.

### **3.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2013) uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan variansi dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika terdapat pola hubungan antara residual dan nilai prediksi variabel independen maka tidak homoskedastisitas, sedangkan jika tidak terdapat pola hubungan maka residual bersifat homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai signifikansinya  $> 5\%$  atau  $0,05$  maka dapat dikatakan homoskedastisitas dan jika nilai signifikansi menunjukkan  $< 5\%$  atau  $0,05$  maka dapat dikatakan heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

## **3.5 Uji Hipotesis**

### **3.5.1 Analisis Linear Berganda (*Multiple Regression Analysis*)**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model linear berganda yang berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen yang harus lolos sebelumnya dalam uji asumsi klasik.

### 3.5.2 Uji t

Uji statistik distribusi t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual (Widarjono, 2015). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* sebesar 0,05. Sehingga apabila nilai signifikansi menunjukkan  $< 0,05$  dan koefisien regresi sesuai dengan yang diprediksi maka  $H_a$  diterima dan sebaliknya jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  dan koefisien regresi tidak sesuai maka  $H_a$  ditolak.

### 3.5.3 Uji F

Uji ini digunakan untuk menilai kelayakan model. Uji F dilakukan dengan melihat dari signifikansi dan nilai F. Tingkat signifikansi dalam pengujian ini adalah sebesar 5% atau 0,05. Apabila nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$  berarti hipotesis tidak diterima dan model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Namun sebaliknya jika nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima dan model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011).