

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian yang terdiri dari sekelompok orang, peristiwa yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman Yogyakarta dengan jumlah 67 orang.

Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen yang dimiliki oleh populasi (Indriantoro dan Supomo, 2002). Pada penelitian ini pemilihan sampel menggunakan rumus slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N : Jumlah Populasi

n : Jumlah Sampel

e : Error (5%)

$$n = \frac{67}{1 + 67 (0,05)^2} = 57,38 \text{ atau } 57$$

Berdasarkan rumus tersebut maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 57 responden.

#### 3.2 Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan secara langsung dari responden. Menurut Indriantoro dan Supomo

(2002) data primer merupakan data yang didapat dan dikumpulkan langsung dari sumber datanya, dan digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa jawaban dari responden atas kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan Bank Rakyat Indonesia.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner. Sugiyono (2012) mendefinisikan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan seperangkat pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden dan kemudian responden akan memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut sesuai dengan persepsi mereka masing-masing. Fungsi dari kuesioner itu sendiri adalah sebagai alat ukur atas persepsi, sikap dan wawasan responden mengenai hubungan antara kinerja karyawan dengan beberapa faktor lain internal audit, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi.

Kuesioner disebar dengan cara mendatangi calon responden dan melakukan pengecekan apakah calon responden tersebut telah memenuhi persyaratan, lalu menanyakan kepada calon responden apakah bersedia untuk mengisi kuesioner. Hal tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner diisi oleh responden yang telah memenuhi persyaratan dan kuesioner diisi dengan benar.

Kuesioner yang dibagikan terdiri dari beberapa bagian pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai:

1. Identitas diri karyawan

2. Persepsi masing-masing karyawan mengenai internal audit, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi

Pada penelitian ini digunakan skala interval yang terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Skor dari masing-masing pilihan jawaban tersebut sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

**Skoring Pilihan Jawaban**

Pilihan Jawaban	Skor Pilihan Jawaban
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.3 Defisini dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang telah ditetapkan oleh peneliti dan kemudian dianalisis untuk memperoleh informasi tentang hal tersebut lalu kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Menurut Indrianto dan Supomo (2002) variabel independen merupakan jenis variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari disiplin kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), internal audit (X3), dan motivasi (X4). Sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Indrianto dan Supomo, 2002). Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y).

### 3.3.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan juga kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin kerja dapat menjamin terpeliharanya kelancaran dan tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya (Ananto, 2014).

Indikator pada variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan terhadap prosedur
2. Ketepatan waktu dalam bekerja
3. Ketaatan terhadap peraturan yang berlaku
4. Etika dalam bekerja
5. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas

Disiplin kerja diukur menggunakan skala likert dengan poin terendah 1 yang menunjukkan jawaban “Sangat Tidak Setuju” dan poin tertinggi 4 yang menunjukkan jawaban “Sangat Setuju”. Kuesioner variabel disiplin kerja terdiri dari 5 item pernyataan yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Rohmatun (2016).

### 3.3.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin. Menurut Astuti (2015) gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara yang dimiliki pemimpin untuk mendorong dan mengarahkan karyawan-karyawan yang ada dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar mau bekerja sama

dan bekerja efektif sesuai dengan perintah pemimpinnya, apabila pemimpin dapat dengan baik memberi arahan kepada karyawannya maka kinerja karyawannya akan semakin baik pula. Pada penelitian ini gaya kepemimpinan memiliki indikator-indikator sebagai berikut:

1. Hubungan antara pimpinan dan bawahan
2. Struktur Tugas
3. Kekuatan Pimpinan

Pengukuran variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 10 item pernyataan yang diadopsi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tampi (2015). Ketentuan penilaian dilakukan dengan menggunakan skala likert yang memiliki poin 1 sampai dengan 4 dimana poin terkecil 1 menunjukkan jawaban “Sangat Tidak Setuju” dan poin terbesar 4 menunjukkan jawaban “Sangat Setuju”.

### **3.3.3 Internal Audit**

Internal audit merupakan alat penilaian yang digunakan oleh organisasi untuk menguji serta mengevaluasi kegiatan organisasi (Anggraini, 2008). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah internal audit karena dengan adanya internal audit maka kinerja yang ada dalam suatu organisasi akan dinilai dan dievaluasi, jika kinerjanya baik maka tujuan perusahaan akan mudah untuk dicapai. Indikator-indikator yang ada pada variabel internal audit sebagai berikut:

1. Standar Umum
2. Standar Pekerjaan
3. Standar Pelaporan

Pengukuran variabel internal audit dilakukan dengan cara menggunakan skala interval yang memiliki poin 1 sampai dengan 4. Ketentuan yang berlaku dalam skala likert adalah “Sangat Tidak Setuju” memiliki poin 1 yang merupakan poin terendah dan “Sangat Setuju” dengan poin 4 yang merupakan poin tertinggi. Kuesioner yang berisi pernyataan mengenai internal audit terdiri dari 9 item yang diambil dari penelitian yang dilakukan Fitria (2009).

### 3.3.4 Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat karyawan untuk berperan aktif dalam melaksanakan tugasnya. Apabila seseorang sudah termotivasi maka ia akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya agar tujuan yang ia inginkan dapat tercapai. Selain itu pemimpin juga berperan dalam memberi motivasi karyawannya, sehingga pemimpin harus mengetahui cara yang tepat untuk memberi motivasi terhadap karyawannya. Indikator-indikator yang ada pada variabel ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik
2. Motivasi Ekstrinsik

Pengukuran variabel motivasi dilakukan dengan menggunakan skala likert yang memiliki poin 1 sampai dengan 4. Ketentuan yang berlaku dalam skala interval adalah “Sangat Tidak Setuju” memiliki 1 poin dan poin tertinggi 4 yaitu “Sangat Setuju”. Kuesioner yang berisi pernyataan mengenai motivasi terdiri dari 8 item pernyataan yang diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Rohmatun (2016).

### 3.3.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi yang berhasil dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam tujuannya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayati (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil dari kerja seseorang dimana hasil kerja tersebut dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan harus terus ditingkatkan karena kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Indikator yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kualitas karyawan
3. Efisiensi waktu
4. Efisiensi pekerjaan
5. Kebutuhan pengawasan
6. Pengaruh diri sendiri

Pernyataan dalam kuesioner diambil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astuti (2015) yang terdiri dari 13 item pernyataan. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan poin 1 sampai dengan 4. Poin 1 menunjukkan jawaban “Sangat Tidak Setuju” dan poin 4 menunjukkan jawaban “Sangat Setuju”.

## 3.4 Metode Analisis Data

### 3.4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan dengan tujuan untuk melihat nilai minimum, nilai maksimum, mean, dan standar deviasi dari suatu data

### 3.4.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur dan mengetahui apakah pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner benar-benar valid atau tidak. Untuk mengetahui valid atau tidaknya dapat dilihat dari fungsi-fungsi pengukuran dari kuesioner tersebut. Pemilihan item berdasarkan pada korelasi item total dan menggunakan batasan *index corrected item total correlation*  $\geq$  nilai kritis (*r* tabel) yang sesuai dengan jumlah responden dikurangi 2, dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Menurut Ghozali (2013) item yang koefisien korelasi minimalnya sama dengan nilai pada *r* tabel maka dianggap memuaskan.

### 3.4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut masih dapat dianggap konstan jika pengukuran dilakukan berulang kali. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila digunakan untuk melakukan pengukuran berulang kali data yang dihasilkan tetap sama atau hanya ada sedikit penambahan variasi. Dapat disebut reliabel apabila *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $\geq$  0,60.

### 3.4.4 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji semua data yang digunakan apakah sudah memenuhi asumsi klasik untuk diterapkan dalam analisis regresi agar tidak terjadi estimasi yang biasa. Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

#### 3.4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka diasumsikan bahwa terdapat masalah dalam normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data karena berkaitan dengan uji statistik yang akan digunakan. Penelitian ini menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan ketentuan model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas jika nilai signifikansi  $>0,05$ . Model regresi dianggap baik jika distribusi data interval atau mendekati normal. Jika nilai signifikansi  $<0,05$  maka dianggap tidak berdistribusi normal.

#### 3.4.4.2 Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen pada model regresi. Jika terdapat korelasi antar variabel maka hal itu disebut dengan multikolinieritas. Suatu model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi atau hubungan antar variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan mengukur besarnya korelasi yang terjadi diantara variabel independen. Problem multikolinieritas dapat terjadi jika korelasinya kuat. Cara mengetahui adanya multikolinieritas yaitu dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance untuk mendeteksi apakah ada korelasi atau tidak dengan ketentuan dapat dikatakan regresi bebas dari multikolinieritas jika nilai VIF  $<10$  dan Tolerance  $>0,1$ .

### 3.4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi residualnya memiliki varian yang konstan atau homoskedastisitas. Dengan kata lain, model regresi memerlukan kondisi bahwa varian residual konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan model regresi linier tidak akurat dan efisien. Model regresi akan dianggap baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut juga dengan homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan Uji Glejser. Apabila variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen, maka terdapat indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Apabila nilai signifikansi masing-masing variabel  $> 0,05$  maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3.5 Pengujian Hipotesa

### 3.5.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dengan tujuan untuk mengetahui atau tidaknya hubungan antar variabel serta arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pada penelitian ini digunakan persamaan regresi linier berganda berganda untuk menganalisis hubungan antar variabel, baik secara simultan ataupun parsial. Model regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$  = Koefisien regresi

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Gaya kepemimpinan

X3 = Internal audit

X4 = Motivasi

### 3.5.2 Uji t

Uji t digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual (parsial) dengan taraf signifikansi 5%. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan yaitu dengan cara melakukan perbandingan tingkat signifikansi masing-masing variabel dengan taraf sig  $\alpha = 0,05$ . Jika nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau menerima  $H_a$  yang berarti variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  gagal ditolak atau menerima  $H_a$  yang berarti variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

### 3.6 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen. Nilai dari koefisien determinasi tidak pernah menurun jika variabel independen dalam model terus ditambah. Nilai koefisien determinasi berada diantara angka 0 sampai dengan 1. Variabel-variabel independen dikatakan memberikan semua penjelasan serta

informasi yang dibutuhkan variabel dependen jika nilai koefisien determinasi tersebut mendekati angka 1. Namun sebaliknya, variabel independen memberikan informasi yang terbatas mengenai variabel dependen jika nilai koefisien determinasinya kecil atau mendekati angka nol.

### 3.7 Hipotesa Operasional

Dalam pengujian ini hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : variabel independen tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen

Ha : variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen

1. Disiplin Kerja

$H01; \beta_1 \leq 0$  : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$HA1; \beta_1 > 0$  : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Gaya Kepemimpinan

$H02; \beta_2 \leq 0$  : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$HA2; \beta_2 > 0$  : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Internal Audit

$H03; \beta_3 \leq 0$  : Internal audit tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$HA3; \beta_3 > 0$  : Internal audit berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Motivasi

$H04; \beta_4 \leq 0$  : Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

HA4; $\beta$ >0 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

