

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di PT Adera Sejahtera Bersama yang beralamat di Jalan Ringroad Timur, Flyover Jombor, Sendangadi, Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281.

Arikunto (2010), menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini ialah sebagian karyawan PT Adera Sejahtera Bersama yang ditentukan menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu, pemilihan elemen populasi tidak menggunakan proses secara acak (*random*), sehingga sampel dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu atau berdasarkan alasan kemudahan saja. Jenis *non-probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*, yaitu pengambilan sampel yang berdasarkan alasan kemudahan ditemui, didekati dan didapatkan (Sugiyono, 2010).

Jumlah sampel dalam penelitian ini berpedoman pada pendapat Ferdinand (2005) yang menyatakan ukuran jumlah sampel minimal adalah 5-10 dikali jumlah indikator. Jumlah seluruh indikator dalam penelitian ini sebanyak 15 indikator meliputi 4 indikator variabel gaya kepemimpinan, 3 indikator variabel

motivasi kerja, 4 indikator variabel kompensasi, dan 4 indikator variabel kinerja karyawan. Dengan demikian jumlah sampelnya yaitu $15 \text{ indikator} \times 5 \text{ responden} = 80 \text{ responden}$. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 responden.

Prosedur pengambilan sampel penelitian yaitu:

1. Peneliti mencari karyawan PT Adera Sejahtera Bersama secara langsung yang paling mudah ditemui, dan diperoleh saat penelitian dilaksanakan.
2. Peneliti menanyakan kesediaan karyawan untuk menjadi responden penelitian.
3. Karyawan yang bersedia menjadi responden dijadikan sebagai sampel penelitian, sedangkan yang tidak bersedia menjadi responden tidak dijadikan sampel penelitian.
4. Setelah karyawan bersedia menjadi responden dengan jumlah mencapai 80 orang, maka peneliti memberikan kuesioner penelitian kepada masing-masing responden, kemudian memberikan instruksi kepada responden untuk mengisi kuesioner tersebut. Namun sebelum responden mengisi kuesioner, peneliti memberikan arahan bagaimana cara mengisi kuesioner dengan baik dan benar.
5. Peneliti menunggu responden yang berjumlah 80 orang sampai selesai mengisi kuesioner.
6. Peneliti meminta kembali dan mengumpulkan kuesioner yang sudah diisi oleh semua responden, kemudian memberikan ucapan terima kasih kepada responden (karyawan) tersebut yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

3.2 SUMBER DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden secara langsung tanpa perantara. Sedangkan metode atau teknik pengumpulan data berupa kuesioner (angket). Sugiyono (2010) mengungkapkan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Responden adalah orang yang akan diteliti. Kuesioner yang berupa pertanyaan disebarikan kepada responden diukur menggunakan skala *Likert* dengan empat pilihan jawaban beserta skor pembobotannya yaitu jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 4, jawaban setuju (S) diberi skor 3, jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

3.3 VARIABEL PENELITIAN

Variabel yang ada dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu variabel dependen dan variabel independen.

3.3.1 Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode waktu tertentu. Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan 4 indikator meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja,

ketepatan waktu, dan komunikasi yang dijabarkan menjadi 6 butir pernyataan sebagai berikut (Mathis dan Jackson, 2009 dalam Fadillah, 2017):

1. Kualitas kerja, dijabarkan menjadi 1 butir pertanyaan:

a. Karyawan terampil dalam penyelesaian tugas.

2. Kuantitas kerja, dijabarkan menjadi 2 butir pertanyaan yaitu:

a. Karyawan dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan sekaligus

b. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai target.

3. Ketepatan waktu dijabarkan menjadi 1 butir pertanyaan yaitu:

a. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

4. Komunikasi, dijabarkan menjadi 2 butir pernyataan yaitu:

a. Karyawan dapat menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan.

b. Karyawan dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

3.3.2 Variabel Independen

3.3.2.1 Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ialah cara/ upaya mempengaruhi individu agar termotivasi untuk mencapai tujuan tertentu. Variabel gaya kepemimpinan (X1) diukur menggunakan 4 indikator yaitu direktif, suportif, partisipatif, dan orientasi berprestasi yang dijabarkan menjadi 12 butir pernyataan (Gibson, *et al.*, 2009 dalam Pradana, 2015) sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan direktif, dijabarkan menjadi 3 butir pernyataan yaitu:

a. Pemimpin menjaga standar penampilan kerja bawahan

b. Pemimpin memberitahukan cara penyelesaian tugas dan penetapan tenggat waktu.

- c. Pemimpin menetapkan standar penyelesaian tugas.
2. Gaya kepemimpinan suportif, dijabarkan menjadi 3 butir pernyataan yaitu:
 - a. Pemimpin bersikap ramah dan mudah didekati.
 - b. Pemimpin memberi dukungan kepada bawahan.
 - c. Memberi pujian apabila bawahan bekerja dengan baik.
 3. Gaya kepemimpinan partisipatif, dijabarkan menjadi 3 butir pernyataan yaitu:
 - a. Pemimpin menampung saran para bawahan sebelum mengambil suatu keputusan.
 - b. Pemimpin turut serta terlibat apabila bawahan mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas.
 - c. Pemimpin sering mengadakan diskusi sehingga keputusan yang diambil merupakan keputusan bersama.
 4. Gaya kepemimpinan orientasi prestasi, dijabarkan menjadi 3 butir pernyataan yaitu:
 - a. Pemimpin menetapkan tantangan dan tujuan.
 - b. Pemimpin memiliki ekspektasi akan kinerja berkualitas tinggi.
 - c. Pemimpin memberikan *reward* (penghargaan) apabila bawahan mencapai suatu prestasi yang memuaskan.

3.3.2.2 Motivasi kerja

Motivasi kerja ialah dorongan dari dalam diri seseorang yang mengarahkan perilaku tertentu secara langsung untuk melakukan pekerjaan tertentu. Variabel motivasi kerja (X2) diukur menggunakan 3 indikator yaitu kebutuhan berprestasi,

kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan yang dijabarkan menjadi 12 butir pernyataan (Gibson, *et al.*, 2009 dalam Pradana, 2015) sebagai berikut:

1. Kebutuhan berprestasi, dijabarkan menjadi 4 butir pernyataan yaitu:
 - a. Karyawan selalu berusaha memenuhi hasil yang dianggap lebih baik daripada hasil yang dicapai di waktu yang lalu.
 - b. Karyawan menyukai tantangan/ tugas yang memiliki tantangan tersendiri.
 - c. Karyawan memiliki tanggung jawab pribadi atas pemecahan masalah.
 - d. Karyawan realistis dalam menentukan tujuan.
2. Kebutuhan afiliasi, dijabarkan menjadi 4 butir pernyataan yaitu:
 - a. Keinginan karyawan untuk membina persahabatan dengan orang lain, memperbaikinya atau memeliharanya.
 - b. Karyawan memilih untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dibanding bekerja sendiri.
 - c. Karyawan bersosialisasi dengan siapa saja di lingkungan kerja.
 - d. Karyawan memiliki hasrat untuk selalu disukai.
3. Kebutuhan kekuasaan, dijabarkan menjadi 4 butir pernyataan yaitu:
 - a. Keinginan karyawan agar orang lain menjadi kagum pada dirinya.
 - b. Terpenuhinya keinginan karyawan untuk menjalankan politik berorganisasi dan penggunaan kekuasaan.
 - c. Karyawan menyukai situasi yang kompetitif.
 - d. Keinginan karyawan untuk memegang kendali penuh atas situasi di lingkungan kerja.

3.3.2.3 Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang secara langsung maupun tidak langsung diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakannya. Variabel kompensasi (X3) diukur menggunakan 4 indikator yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang dijabarkan menjadi 7 butir pernyataan yaitu (Simamora, 2004 dalam Wijaya, 2016):

1. Gaji dijabarkan menjadi 2 butir pernyataan:
 - a. Gaji karyawan diberikan tepat pada waktunya
 - b. Gaji karyawan yang diberikan sesuai dengan upah minimum regional yang ada.
2. Insentif dijabarkan menjadi 2 butir pernyataan:
 - a. Karyawan mendapatkan upah lembur dari perusahaan.
 - b. Karyawan mendapatkan bonus tambahan dari perusahaan
3. Tunjangan dijabarkan menjadi 2 butir pernyataan:
 - a. Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan
 - b. Perusahaan memberikan tunjangan program pensiun kepada karyawan yang cukup umur.
4. Fasilitas, dijabarkan menjadi 1 butir pernyataan:
 - a. Perusahaan memberikan fasilitas antar jemput pada karyawan

3.4 HIPOTESIS OPERASIONAL

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

$H_{01}, \beta_1 \leq 0$: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_{a1}, \beta_1 > 0$: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

$H_{02}, \beta_2 \leq 0$: Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_{a2}, \beta_2 > 0$: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

$H_{03}, \beta_3 \leq 0$: Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_{a3}, \beta_3 > 0$: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.5 TEKNIK ANALISIS DATA

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2010) mengatakan bahwa analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan obyek yang diteliti melalui sampel sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Statistik deskriptif dalam penelitian ini mendeskripsikan demografi responden meliputi jenis kelamin dan usia, maupun menjelaskan skala jawaban responden pada setiap variabel yang didasarkan pada skor minimum, maksimum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi, yang kemudian dikategorisasikan.

3.5.2 Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Data tidak akan berguna jika tidak memiliki validitas (kesahihan) dan reliabilitas (kehandalan), Oleh karena itu uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kesahihan dan kehandalan data yang diperoleh.

3.5.2.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukur (Indriantoro dan Bambang, 2010). Untuk mengetahui validitas, maka teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi *product moment Pearson*. Teknik ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan dengan skor total atau keseluruhan. Butir pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi (α) = 5%, sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel pada taraf signifikansi (α) = 5% maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2010). Uji validitas dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 20.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Realibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden (Ghozali, 2011). Suatu alat ukur disebut reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2011).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang dihitung menggunakan bantuan *software* SPSS untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan melihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*. Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* tersebut kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05 (5%), maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih dari atau sama dengan 0,05 (5%), maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Identifikasi secara statistik untuk menunjukkan ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2011).

3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dan untuk mengetahui adanya heterokedastisitas dengan

menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel bebas tidak signifikan (mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05) secara statistik dan tidak mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2011).

3.5.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi residual satu dengan yang lain pada pengamatan yang berurutan. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson. Kriteria uji Durbin Watson yaitu jika nilai batas atas Durbin Watson tabel (d_u) kurang dari nilai Durbin Watson hitung (d), serta nilai Durbin Watson hitung (d) kurang dari 4 - nilai batas atas Durbin Watson tabel (d_u) maka dinyatakan tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi linier berganda yang digunakan.

3.5.4 Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) (Sugiyono, 2010).

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

α : Konstanta

X_1 : Gaya kepemimpinan

X_2 : Motivasi kerja

X_3 : Kompensasi

β_1 - β_3 : Koefisien Regresi Linier Berganda

e : *error*

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (uji secara parsial). Uji t bertujuan untuk membuktikan pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) (Ghozali, 2011). Hasil uji t dapat dilihat dalam *output* regresi pada tabel *Coefficient* di kolom B yang menunjukkan arah pengaruh variabel (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), dan kolom sig yang menunjukkan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis penelitian dengan cara membandingkan probabilitas t hitung (sig.) dengan taraf signifikansi = 0,05 ($\alpha = 0,05$), yaitu:

1. Jika nilai probabilitas t hitung (sig.) $\leq \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai probabilitas t hitung (sig.) $> \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.