

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, prosesnya berawal dari teori, selanjutnya dengan menggunakan logika dan diturunkan hipotesis penelitian yang disertai pengukuran dan operasional konsep, sehingga dapat disimpulkan sebagai temuan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2009) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu: cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan.

3.2 Populasi Dan Sampel

(Sugiyono, 2013) mendefinisikan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dairy Queen yang berjumlah 30 karyawan. Bahwa dalam penelitian ini tidak dilakukan pengambilan sampel karena seluruh populasi akan dijadikan responden.

3.3 Jenis, Sumber, dan Pengambilan Teknik Data

3.3.1 Jenis Data

Data primer adalah data diperoleh secara langsung dari pihak yang dimintai keterangan dan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tidak melalui media perantara. Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan observasi berupa pengamatan aktivitas pemimpin dalam melakukan perintah pada karyawan di Dairy Queen Surabaya dan melakukan wawancara dengan memberikan beberapa pertanyaan pada informan yang di pilih oleh peneliti untuk mengetahui gaya kepemimpinan Dairy Queen Surabaya. Penelitian ini menggunakan data primer.

3.3.2 Sumber Data

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama Narimawati (2008). Data ini akan diperoleh dari hasil pengisian kuesioner mengenai gaya

kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang diisi oleh karyawan Dairy Queen Surabaya

3.3.3 Teknik Pengambilan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian digunakan untuk menguji hipotesis atau jawaban pertanyaan yang telah dirumuskan, karena data yang diperoleh akan dijadikan landasan dalam mengambil kesimpulan, data yang dikumpulkan baik dan benar. *instrument* pengumpulan datanya pun harus baik. Peneliti akan menggunakan teknik pengambilan data sebagai berikut :

1. Teknik *Kuesioner*

Teknik pengumpulan data dengan angket sangat baik jika peneliti ingin mengumpulkan data dengan jumlah responden yang cukup banyak. Pengumpulan data dengan angket akan sangat efisien jika peneliti sudah mengetahui variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden

2. *Pengamatan/ Observasi*

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada tempat lokasi obyek penelitian tersebut, dan mengamati situasi yang ada untuk mendapatkan hal-hal yang ada, informasi yang ada di dalamnya lokasi tersebut agar mendapat informasi-informasi yang akurat dan real. Pada observasi kuantitatif berkaitan dengan standarisasi semua prosedur observasi untuk mendapatkan data penelitian yang reliabel. Meliputi siapa yang akan di observe, kapan observasi dilakukan, dimana lokasi observasi dilakukan dan bagaimana cara observasi nya tersebut.

3.3.4 Skala Pengukuran

Teknik penilaian adalah satu dimensi dari konsep yang diterjemahkan kedalam serangkaian pernyataan, yang kemudian responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan tersebut. Setiap *alternative* jawaban kuesioner untuk seluruh indikator skor penilaian dengan ketentuan sebagai berikut :

- Nilai 5 : jika jawaban adalah sangat setuju.
- Nilai 4 : jika jawaban adalah setuju.
- Nilai 3 : jika jawaban adalah kurang setuju.
- Nilai 2 : jika jawaban adalah tidak setuju.
- Nilai 1 : jika jawaban adalah sangat tidak setuju

3.4 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

Sugiyono (Sugiyono, 2009) Arti variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian variabel terdiri dari variabel yaitu variabel bebas (X) yang mempengaruhi faktor yang dipilih oleh peneliti dan variabel terikat (Y).

3.4.1 Variabel Penelitian

(Sugiyono, 2009) Arti variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian variabel terdiri dari variabel yaitu variabel bebas (X) yang mempengaruhi faktor yang dipilih oleh peneliti dan variabel terikat (Y).

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli kepemimpinan tersebut, dapat digaris bawahi bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu proses menggerakkan, mempengaruhi dan membimbing orang lain dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik bisa meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini sesuai penelitian yang dikemukakan oleh (Arimbawa & Dewi, 2013).

1. Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2. Penghargaan terhadap ide anggota

Seorang pemimpin yang memberikan penghargaan terhadap ide dari anggotanya akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang anggota akan memiliki semangat dalam menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada organisasi di mana ia bekerja.

3. Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan dari perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

2. Motivasi (X2)

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Rizka (2015), Indikator motivasi kerja seorang pegawai menurut Rizka (2015) terdiri atas:

- a. Mutu pekerjaan, merupakan peningkatan hasil pekerjaan baik secara kuantitas dan kualitas.
- b. Pelaksanaan tugas, merupakan kemampuan yang harus dimiliki untuk melaksanakan tugas/ pekerjaan.
- c. Inisiatif, merupakan keinginan/ prakarsa dari pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.
- d. Hubungan kerja, merupakan hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai.
- e. Pengorbanan, merupakan pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang telah melaksanakan pekerjaan.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara & Prabu, 2005b).

Indikator :

a) **Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) **Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) **Kecepatan waktu**

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) **Efektifitas**

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) **Komitmen**

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Setiawan (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan Indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

- d. Kerjasama antara karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya gunadan hasil guna yang sebesar-besarnya

3.4.2 Desain Instrumen Penelitian

NO	VARIABEL	INDIKATOR VARIABEL	ITEM
1.	GAYAKEPEMIMPINAN (X1) (Arimbawa & Dewi, 2013).	a. Saling Percay (<i>Mutualm Trust</i>) b. Memberikan Penghargaan (<i>Give Awards</i>) c. Menghargai Kinerja Bawahan (<i>Appreciate The Performance of Subordinates</i>) d. Memperhatikan Kenyamanan Bawahan (<i>Pay Attention to Thee Comfort of Subordinates</i>)	X1.1 Atasan saya memiliki rasa saling percaya terhadap karyawan X1.2 Atasan saya bisa menumbuhkan rasa saling percaya diantara sesama karyawan X1.3 Atasan saya bisa menghargai kinerja karyawan X1.4 Atasan saya bisa mengapresiasi kinerja karyawan X1.5 Atasan saya meberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi X1.6 Atasan saya memberikan reward kepada karyawan yang telah mencapai target penjualan X1.7 Atasan saya bisa menciptaka suasana kekeluargaan ditempat kerja X1.8 Atasan saya bisa menciptakan suasana yang nyaman
2.	MOTIVASI (X2) Rizka(2015)	a. Mutu Pekerjaan (<i>Quality of Work</i>) b. Pelaksanaan Tugas (<i>Task Execution</i>) c. Inisiatif (<i>Initiative</i>) d. Hubungan Kerja (<i>Work Relationship</i>)	X2.1 Saya terdorong menghasilkan kinerja berkualitas X2.2 saya terdorong untuk meningkatkan kinerja X2.3 Saya siap melakukan pekerjaan sesuai jobdesc X2.4 Saya siap melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab utama saya X2.5 Saya melakukan pekerjaan

		e. Pengorbanan (<i>Sacrifice</i>)	dengan inisiatif sendiri tanpa menunggu perintah dari atasan X2.6 Saya terdorong melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya X2.7 Saya terdorong menjaga hubungan baik dengan rekan kerja X2.8 Saya terdorong menjaga hubungan baik dengan atasan X2.9 Saya siap menerima pekerjaan tambahan jika dibutuhkan perusahaan X2.10 saya siap bekerja overtime kapan saja
3.	KINERJA KARYAWAN (Y) Setiawan (2014:1477)	a. Ketepatan Penyelesaian Tugas (<i>Task Completion Accuracy</i>) b. Kesesuaian Jam Kerja (<i>Suitability of Working Hours</i>) c. Tingkat Kehadiran (<i>Attendance Rate</i>) d. Kerjasama Antar Karyawan (<i>Cooperation Between Employees</i>)	Y.1 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Y.2 Saya mampu bekerja dengan team Y.3 Saya mampu datang tepat waktu Y.4 Saya mampu pulang dengan tepat waktu Y.5 Saya tidak pernah melakukan absen tanpa keterangan Y.6 Saya mampu memaksimalkan pekerjaan yang ada Y.7 Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja Y.8 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan anggota team lain

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2012:277). Menurut Wirawan (2014), bentuk umum persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \mu \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

a = konstanta yang merupakan rata – rata nilai Y pada saat nilai X1, dan X2 = 0

b1,b2 = koefisien regresi variabel X1, X 2

μ = variabel pengganggu yang mewakili faktor lain berpengaruh terhadap Y 1 namun tidak dimasukkan ke dalam model.

3.5.1 Uji Validita dan Reabilitas

Uji validitas merupakan pengujian instrumen penelitian. Apabila instrumen dikatakan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu variabel dikatakan valid jika korelasi tiap faktor positif dan besarnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2009:124).

Sedangkan menurut Ghazali (2005) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu indikator dinyatakan valid apabila r memiliki tingkat signifikan kurang dari 5%

Uji reliabilitas adalah mengukur keandalan suatu instrumen, pada penelitian ini digunakan koefisien Alpha Cronbach. Menurut Nunnally dalam Ghazali (2002:33) instrumen dikatakan reliabel jika nilai alfabanya $\geq 0,6$. Hal ini menunjukan bahwa pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten, apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Ghozali (2006:147) mengatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui jika uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$, Ghazali (20011).

2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas ini digunakan untuk menemukan apakah model regresi ditemukan adanya korekasi antar variabel bebas. Gujarati and Portr (2010) mengatakan Model regresi yang baik maka tidak akan terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas, dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau variance inflation factor (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas, dari multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Maka itu disebut dengan Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan pengamatan pola scatter plot yang dihasilkan melalui perangkat lunak atau software yang bernama SPSS. Dan jika pola scatter plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka bisa dikatakan bebas heteroskedastisitas.

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sehingga persamaan regresi berganda rumusnya adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta dari persamaan regresi

β_1 = koefisien regresi dari variable X1, Gaya Kepemimpinan

β_2 = koefisien regresi dari variable X2, Motivasi
X1 = Gaya Kepemimpinan
X2 = Motivasi (Umar, 2005: 176)

3.6 Uji Hipotesis

3.6.1 Uji Hipotesis t (Parsial)

Secara parsial. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Menurut Ghozali (2011:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%, adalah:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

3.6.2 Uji Hipotesis f (Simultan)

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka pengaruhnya tidak signifikan. Berikut adalah hasil *output* untuk melihat nilai F_{hitung} .