

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif 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. Dengan menggunakan jenis deskriptif ini lebih menekankan gambaran nyata terhadap sebuah penelitian yang diamati dengan tujuan mengetahui seluas-luasnya tentang obyek penelitian melalui data dan pemberian informasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan Lembaga Penyakit Tropis (LPT) Universitas Airlangga Surabaya.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi merupakan subyek penelitian. Menurut (Sugiyono, 2010a) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Misalnya peneliti menetapkan populasi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah Karyawan Lembaga Penyakit Tropis (LPT) Universitas Airlangga Surabaya dengan jumlah 59 orang karyawan. Dengan demikian dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus.

Menurut (Hartono, 2011), populasi dengan karakteristik tertentu ada yang jumlahnya terhingga dan ada yang tidak terhingga. Penelitian hanya dapat dilakukan pada populasi yang jumlahnya terhingga saja.

3.2.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2010b) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika Populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang terdapat pada populasi tersebut beberapa kendala yang akan di hadapkan di antaranya seperti keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Kemudian, apa yang dipelajari dari sampel tersebut maka akan mendapatkan kesimpulan yang nantinya di berlakukan untuk Populasi.

3.4. Variabel dan Definisi Operasional

(Sugiyono, 2011) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini telah ditemukan 2 variabel, yaitu variabel bebas atau variabel independen dan variabel terikat atau dependen.

Variabel bebas atau variabel independen. Menurut (Sugiyono, 2011) variabel bebas adalah “Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas

dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kepuasan kerja.

Variabel terikat atau dependen menurut (Sugiyono, 2011) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan.

3.4.1. Variabel Penelitian

Variabel independen (X1) menurut (Sugiyono, 2014) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian terdiri dari :

1. Gaya kepemimpinan (X1) menurut (Thoha, 2010a) mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Penetapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan hubungan baik antara pimpinan dan bawahan, hal ini tentu akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan. Macam-macam gaya kepemimpinan antara lain :

- 1) Gaya Otokratik

Otokratik Menurut (Danim, 2004b) kata otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik disebut juga kepemimpinan otoriter. (Thoha, 2010a) mengartikan kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Jadi kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi.

- 2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut (Danim, 2004a) kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu tercapai. Mifta Thoha (2010: 50) mengatakan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

- 3) Gaya Kepemimpinan Permisif

Menurut Sudarwan Danim (2004: 76) pemimpin permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan.

2. Pengembangan Karir (X2) menurut Marwansyah (2012:208) pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Pengembangan karier merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu. Sifatnya paternalistik, dari atas kebawah dan tersentralisasi. Pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan pribadi yang dilakukan seseorang

untuk mencapai perencanaan karier. Adapun indikatornya adalah: (1) pilihan bersifat jabatan; (2) pilihan organisasional; (3) pilihan penugasan kerja; (4) pilihan pengembangan diri; (5) Rekrutment dan seleksi; (6) alokasi sumber daya manusia; (7) penilaian dan evaluasi; (8) pelatihan dan pengembangan.

3. Kepuasan Kerja (X3) kepuasan kerja menurut Mila Badriyah (2015) adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.
4. Kinerja Karyawan (Y) menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

3.4.2. Desain Instrumen Penelitian

Untuk memberikan gambaran penyusunan kuesioner penelitian berikut ini disajikan desain instrumen penelitian.

Tabel 3.1: Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1) (Kartono, 2008)	1. Mengambil keputusan 2. Memotivasi 3. Komunikasi 4. Mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Mengendalikan emosional	Likert 1-5
Pengembangan Karir (X2) (Sihotang, 2006)	1. Kebijakan organisasi 2. Prestasi kerja 3. Latar belakang pendidikan 4. Pelatihan 5. Pengalaman kerja 6. Kesetiaan pada organisasi	Likert 1-5
Kepuasan Kerja (X3) (Hasibuan, 2011)	1. Menyenangi pekerjaannya 2. Moral kerja positif 3. Disiplin kerja 4. Prestasi kerja	Likert 1-5
Kinerja Karyawan (Y) (Robbins, 2006)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen	Likert 1-5

Indikator-indikator tersebut dapat diukur dengan menggunakan skala Likert. Rentang skala dari pengukuran ini dimulai dari angka 1 sampai 5. Masing-masing *item* diberi pilihan jawaban yang terdiri dari: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Setiap jawaban yang ada diberi skor dengan rentang skala sesuai dengan tata cara sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju = skor 1
2. Tidak setuju = skor 2
3. Kurang setuju = skor 3
4. Setuju = skor 4
5. Sangat setuju = skor 5

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Uji Validasi dan Reliabilitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah. Sisi lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid dapat menjalankan fungsi

ukurannya dengan tepat, juga memiliki kecermatan tinggi. Arti kecermatan disini adalah dapat mendeteksi perbedaan-perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukur.

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (uji dengan uji ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2006) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. 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.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya di dalam sebuah model regresi. Interkorelasi itu dapat dilihat dengan nilai koefisien korelasi antara variabel bebas, nilai VIF dan Tolerance, nilai Eigenvalue dan Condition Index, serta nilai standar error koefisien beta atau koefisien regresi parsial.

3. Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka adanya problem (Imam Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari auto korelasi Uji autokorelasi yang dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (D-W), dengan tingkat kepercayaan = 5%. Hipotesis yang akan diuji adalah :

H0 : tidak ada autokorelasi ($r=0$)

H1 : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Statistik Ddurbin-Watson yang dirumuskan oleh statistik d , yaitu: Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi

- 1) Jika $d < dL$ atau $d > (4 - dL)$, maka H0 ditolak, yang artinya terdapat autokorelasi terhadap sisaan.
- 2) Jika $dU < d < (4 - dU)$, maka H0 diterima, berarti tidak terdapat autokorelasi antar sisaan.
- 3) Namun jika $dL < d < dU$ atau $(4 - dU) < (4 - dL)$, maka uji Durbin Watson tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (inconclusive). Untuk nilai ini, tidak dapat (pada suatu tingkat signifikansi tertentu) disimpulkan ada tidaknya autokorelasi diantara faktor-faktor gangguan. Keterangan :
 dU = Durbin - Watson Upper (batas atas dari tabel Durbin - Watson)
 dL = Durbin - Watson Lower _batas bawah dari tabel Durbin

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan pengamatan pola scatter plot yang dihasilkan melalui SPSS. 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 disimpulkan bebas heteroskedastisitas.

3.5.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linear Berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variable bebas atau predictor. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan bagaimana pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), pengembangan karir (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). (Sugiyono, 2012:277) Analisis Linear Regresi Berganda digunakan untuk menafsirkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dimanipulasi dinaik turunkan nilainya. Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

Model regresi linier berganda yang digunakan :

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

Dimana :

- | | |
|------------|--|
| Y | : skor tingkat kinerja karyawan |
| a | : konstanta |
| b1, b2, b3 | : koefisien regresi |
| X1 | : skor dimensi variabel gaya kepemimpinan |
| X2 | : skor dimensi variabel pengembangan karir |

X3 : skor dimensi variabel kepuasan kerja
e : error estimet

3.6. Uji Hipotesis

3.6.1. Uji T (Parsial)

Uji T dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Menurut Sugiyono (2013:250), menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t
r = Koefisien korelasi pearson
r² = Koefisien determinasi
n = jumlah sampel

3.6.2. Uji F (Simultan)

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/ independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji *t* dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5% adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ho dan Ha ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.