

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Salah satu jenis penelitian yang terencana, metodis, dan terstruktur adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), pendekatan penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang berpijak pada filosofi positivis, digunakan untuk mempelajari sampel tertentu dari populasi (studi sampel), melibatkan pengumpulan data dengan bantuan instrumen penelitian, dan menggunakan analisis kuantitatif (statistik) untuk menguji hipotesis.

3.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian berfungsi sebagai pedoman untuk memahami setiap masalah yang ada dan solusinya. Pada penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan CV. Sumber Baru Teknik Surabaya yang berlokasi di Jl. Gersikan II No.31B Surabaya.

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah jumlah dari semua elemen yang akan diteliti yang memiliki karakteristik yang sama. Unsur-unsur tersebut dapat berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa yang akan dipelajari, atau yang lainnya. Populasi sampelnya meliputi seluruh 40 karyawan di CV Sumber Baru Teknik Surabaya.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang dimiliki. Maka dari itu sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga pengambilan sampel harus menggunakan metode tertentu yang disarankan oleh pertimbangan yang ada. Berdasarkan jumlah karyawan, sampel untuk penelitian ini adalah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sugiyono, (2018) teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung berdasarkan responden dalam bentuk jawaban dari kuisioner.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan, buku-buku, jurnal, dan internet yang berkaitan dalam penelitian ini.

3.3.2 Sumber Data

Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Primer data, seperti yang didefinisikan, Menurut Sugiyono (2018) sumber informasi yang menyediakan data kepada pengumpul data dalam bentuk yang tidak tersaring. Data primer dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan output observasi dengan cara wawancara dan membagikan kuisioner kepada karyawan perusahaan yang dapat memberikan data maupun informasi yang berhubungan dalam skripsi ini. Menurut Sugiyono (2018) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung, misal lewat dokumen atau orang lain. Data sekunder dalam penelitian ini diantaranya jumlah karyawan, dan struktur organisasi.

3.3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data terdiri dari :

1. Kuesioner (Angket)

Metode pengumpulan data ini dikenal dengan istilah “angket” dan menggunakan beberapa lembar kertas yang berisi pertanyaan kepada responden tentang tujuan kuesioner yang harus dijawab oleh responden. Menurut Sugiyono (2013), kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan data yang memungkinkan penilaian pernyataan yang relevan dibuat dengan mengajukan pertanyaan spesifik kepada responden agar dapat dijawab.

2. Observasi

Observasi adalah metode penelitian yang memerlukan pengamatan langsung di lokasi penelitian dan menganalisis keadaan di sana untuk mengumpulkan data yang dapat dipercaya.

3.4 Definisi Operasional

Operasional adalah cara melakukan sesuatu yang didasarkan pada aturan yang dapat dipahami dari hal-hal yang telah didefinisikan atau yang dapat dipertaruhkan secara informal dalam bentuk pernyataan yang dapat dipahami dan dipahami oleh orang lain. Menurut Asep Hermawan (2009), Operasional adalah primer tentang bagaimana mengubah variabel. Pengukuran tersebut dapat dilakukan dengan angka-angka maupun karakter tertentu.

3.4.1 Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel Terikat (Dependen) mengacu pada variabel yang rusak atau yang terwujud sebagai akibat dari adanya variabel lain. Variabel utama yang diidentifikasi dalam skripsi ini adalah kinerja karyawan (Y)

1. Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela, dkk dalam Priansa (2017:48), pekerjaan adalah alat yang mungkin digunakan seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang menantang. Pegawai harus bekerja, dan jenis pekerjaan ini sangat penting bagi mereka untuk dapat melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ini membutuhkan pengembangan kriteria yang jelas dan tidak ambigu serta mencapai kesepakatan tentang apa yang memenuhi syarat sebagai tujuan standar. Indikator kualitas kepemimpinan menurut Moheriono dalam Yuliantari dan Ulfa (2016):

- a) Efisien
- b) Efisien
- c) Kualitas
- d) Tepat Waktu
- e) Produktif
- f) Keselamatan

3.4.2 Variabel Bebas (Independent Variable)

Sebuah variabel yang "bebas" adalah salah satu yang "mempengaruhi" atau "menjadi" karena perubahan yang akan datang dalam variabel yang "terikat". Dalam esai ini variabel kuncinya adalah kepemimpinan, motivasi, dan etos kerja (X1, X2, X3).

1. Gaya Kepemimpinan.

Menurut Siswanto dan Hamid (2017) Seseorang yang menjadi “pemimpinan” adalah seseorang yang “ membangun jaringan-jaringan organisasi yang baik,”. Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017, p.13), indikator kepemimpinan yang baik adalah sebagai berikut:

1. Keputusan Mengambil,
2. Motivasi,
3. Komunikasi,
4. Mengendalikan,
5. Tanggung Jawab,
6. Kemampuan mengendalikan emosional

2. Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2015) “Motivasi adalah suatu proses yang menanamkan dorongan, tekad, dan pengendalian diri seseorang agar mereka dapat mencapai tujuannya. Menurut Zameer, Ali, Nisar, dan Amir (2014), indikatornya motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi untuk keuntungan moneter
2. Motivasi untuk keuntungan non-moneter
3. Perasaan aman saat bekerja
4. Promosi pertumbuhan dan kemajuan karir.

3. Disiplin Kerja

Menurut Menurut Ndraha dalam Sinambela (2016:335) menyatakan bahwa: Kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Indikator disiplin Menurut Hasibuan (2017:194) yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

3.4.3 Desain instrumen penelitian

Tabel 3.1

Desain instrumen penelitian

Variabel	Indikator	Item
Gaya kepemimpinan (X1) Kartono dalam Lisa Paramita (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional 	<p>X1.1 Pimpinan mengambil keputusan dengan mempertimbangkan saran atau usulan dari bawahan</p> <p>X1.2 Pemimpin selalu memotivasi karyawan agar pekerjaan terselesaikan tepat waktu</p> <p>X1.3 Pimpinan selalu memberitahukan dan mengkomunikasikan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan tugas yang diberikan kepada karyawan</p> <p>X1.4 Pemimpin memiliki kemampuan mengendalikan / memonitoring perilaku karyawan saat bekerja</p> <p>X1.5 Pemimpin memiliki rasa tanggung jawab atas keputusan yang akan di terapkan di perusahaan dan tidak membebankan karyawan akan keputusan tersebut</p> <p>X1.6 Pemimpin mampu mengendalikan rasa emosionalnya walaupun sedang marah dengan karyawan perihal pekerjaan dan pemimpin berusaha untuk tetap menguasai diri</p>
Motivasi (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi moneter 2. Motivasi non – 	<p>X2.1 Saya selalu mendapatkan gaji</p>

<p>Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014)</p>	<p>moneter</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Perasaan aman saat bekerja 4. Promosi pengembangan dan peningkatan karir 	<p>bulanan saya tepat waktu</p> <p>X2.2 Saya mudah untuk mengambil hak cuti pada saat saya membutuhkannya</p> <p>X2.3 Saya merasa aman dalam bekerja karena Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman.</p> <p>X2.4 Pemimpin selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir</p> <p>X2.5 Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi</p>
<p>Disiplin (X3) Hasibuan (2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan melekat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan 	<p>X3.1 Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.</p> <p>X3.2 Saya merasa bahwa pimpinan di tempat saya bekerja dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya</p> <p>X3.3 Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan bagi karyawan.</p> <p>X3.4 Saya merasa pekerjaan yang diberikan pemimpin kepada saya cukup adil dengan karyawan lain</p> <p>X3.5 Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin bukan hanya untuk melihat</p>

		<p>kinerja karyawannya saja, melainkan penampilan dan sikap</p> <p>X3.6 Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pada karyawan</p> <p>X3.7 Saya merasa bahwa pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan sanksi hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.</p> <p>X3.8 Saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik.</p>
<p>Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Moheriono dalam (Yuliantari & Ulfa, 2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan 	<p>Y1 Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan</p> <p>Y2 Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan</p> <p>Y3 Saya bekerja dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja</p> <p>Y4 Saya mampu bekerja dengan cekatan dan cepat.</p> <p>Y5 Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan</p> <p>Y6 Saya sudah mendapatkan pelatihan dalam keselamatan kerja</p>

Indikator-indikator tersebut di atas dapat diskalakan menggunakan skala Likert. Rentang skala dari pengukuran ini berkisar dari angka 1 sampai dengan 5. Setiap orang memakai tulang rahang dan memakai rok dengan rentang skala sesuai dengan tat berikut:

- a) Sangat tidak setuju (STS) = 1
- b) Tidak setuju (TS) = 2
- c) Cukup setuju (CS) = 3
- d) Setuju (S) = 4
- e) Sangat setuju (SS) = 5

3.5 Teknik Analisis Data

Salah satu cara yang digunakan penyidik untuk mengamankan data yang diperoleh sebelumnya adalah dengan menyusunnya bersama dengan data mining data yang diperoleh sebelumnya. Diharapkan hasilnya akan valid dan reliabel jika instrumen yang valid dan reliabel digunakan dalam proses pengumpulan data.

3.5.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Kedua komponen instrumen ini disebut Uji Validitas dan Uji Reabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018), instrumen yang reliabel dapat digunakan untuk mengkonfirmasi segala sesuatu yang harus diverifikasi. Kesimpulannya dianggap asli jika ada kesepakatan antara data yang salah dikumpulkan dengan data nyata pada saat pengamatan. Ketika instrumen sedang diperbaiki, ambang validitasnya dapat diindikasikan tinggi jika instrumen diperbaiki sesuai dengan fungsinya yang dimaksudkan dan memberikan hasil yang dapat digunakan untuk membenarkan perbaikan yang dilakukan.

2. Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2018) Reliabilitas terjadi ketika suatu instrumen digunakan berulang kali dalam percobaan yang sama dengan hasil yang identik. Reabilitas instrumen dapat dilakukan dengan menganalisis beberapa poin yang ada pada instrumen dengan yang relevan.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel residual dalam model analisis regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Sifat model regresi yang baik meliputi nilai residual yang berdistribusi normal atau sangat mendekati berdistribusi normal. Dengan demikian, uji normalitas tidak dilakukan pada masing-masing variabel melainkan pada nilai residualnya.

2. Uji Multikolinieritas

Tujuan untuk menentukan apakah ketergantungan model pada suatu variabel benar (Ghazali, 2011). Model regresi yang baik tidak memungkinkan adanya korelasi antar variabel kunci. Dimungkinkan untuk menentukan apakah ada berganda linieritas dengan menghubungkan kriteria kedua dengan variabel bebas lainnya dengan memeriksa toleransi dan kemandirian variabel bebas lainnya (VIF). Akibatnya, setiap varian bebas menjadi varian terikat dan berpindah ke varian bebas berikutnya. Toleransi terhadap keragaman memperlemme bebas relevan yang tidak dijelaskan oleh keragaman bebas terkait. Karena itu ambang batas toleransi sama dengan ambang batas VIF (karena $VIF = 1 / \text{Toleransi}$). Cut-off biasanya lebih besar dari nol, sepuluh, atau sama dengan VIF lebih besar dari sepuluh untuk menunjukkan adanya multicolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah salah satu hipotesis yang paling dapat diandalkan untuk menentukan apakah ada varian residual rata-rata untuk setiap operasi yang dilakukan pada model regresi linier. Eksperimen saat ini harus dilakukan dengan menggunakan regresi linier karena jika heteroskedastisitas dianggap benar, maka dinyatakan bahwa model regresi tidak valid sebagai alat analisis.

3.5.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber Baru Teknik Surabaya menggunakan metode analisis Regresi linier berganda agar hasilnya lebih akurat. Metode ini berguna untuk memahami beberapa pengaruh utama motivasi dan etos kerja terhadap prestasi kerja terkait CV. Belum tentu ada hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X) dan satu variabel dependen saat menggunakan analisis regresi untuk membuat kesimpulan (Y).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots + b_n X_n + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen

a : Konstanta

b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi

X₁, X₂, X₃ : Variabel independent

e : Kesalahan (error)

3.6 Uji Hipotesis

3.6.1 Uji T (Parsial)

Menurut statistik yang dikutip oleh Ghozali (2011), ada beberapa contoh ketika satu variabel independen atau penjelas tunggal dapat digunakan untuk mengacaukan variabel dependen. Menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi 5%, berikut ini ditulis tentang temuan utama penelitian:

1. Jika signifikansi 0,05, maka Ho dan Ha berdentang, dan variabel bebas tidak dapat menunjukkan variabel bias atau telah terjadi perbedaan antara dua variabel.
2. Jika probabilitas threshold lebih dari 0,05, Ho adalah tolak dan Ha dinyatakan, atau variabel bebas dapat menunjukkan variabel terikat atau variabel yang ada perbedaan antara variabel yang diuji.

3.6.2 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Apabila Fhitung \geq Ftabel maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila Fhitung \leq Ftabel maka pengaruhnya tidak signifikan.