

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Pengumpulan Data

3.1.1 Penelitian Kepustakaan.

Studi kepustakaan, yaitu dengan mendapatkan berbagai literatur dan referensi tentang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Hasil riset yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari peneliti-peneliti sebelumnya yang masih relevan. Data yang diperoleh kemudian dikumpulkan, dipelajari dan diteliti serta dikaji guna memperoleh dasar-dasar teori yang dapat digunakan untuk mendukung dan menunjang penelitian.

3.1.2 Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Metro dengan metode sebagai berikut:

1. Observasi, melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek-obyek tertentu yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.
2. Wawancara, mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak terkait dalam penelitian ini guna memperoleh data-data yang diperlukan.

3. Kuesioner, melakukan pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada para karyawan Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik guna mendapat informasi yang diperlukan.

Dalam penelitian ini kuesioner menggunakan teknik skala berdasarkan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel diukur menjadi sub variabel, kemudian dijabarkan menjadi komponen-komponen yang terukur. Ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk penyusunan item instrumen yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden. Jawaban dari setiap responden yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, berdasarkan lima katagori respon skala likert yaitu :

1. Alternatif jawaban SS (sangat setuju), skor 5
2. Alternatif jawaban S (setuju), skor 4
3. Alternatif jawaban N (netral), skor 3
4. Alternatif jawaban TS (tidak setuju), skor 2
5. Alternatif jawaban STS (sangat tidak setuju), skor 1

3.1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada kantor kesatuan bangsa dan politik Kota Metro di Jalan Jendral A. Yani no15 Metro Pusat Kota Metro 34111. Objek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor kesatuan bangsa dan politik Kota Metro.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti (Oei, 2010: 115) atau kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Sedangkan sampel adalah merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti, dan penentuan besaran sampel agar dapat benar-benar mewakili digunakan perhitungan khusus. Pada penelitian ini, akan digunakan populasi karena karyawan kantor kesatuan bangsa dan politik Kota Metro yang menjadi partisipan berjumlah 53 orang. Menurut Arikunto (2002: 109), apabila subjek yang diteliti kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya. Tetapi bila subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil sampel 10%-15% atau 20%-25% lebih baik.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Definisi Operasional Variabel Penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

No	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Definisi kepemimpinan menurut Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (Sunyoto, 2012: 34) adalah kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu dan kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> • Cara berkomunikasi • Pemberian motivasi • Kemampuan memimpin • Pengambilan keputusan • Kekuasaan yang positif 	Likert atau interval: Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. (Oei, 2010: 87)
2	Menurut Drs. Danang Sunyoto (2012: 43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan	<ul style="list-style-type: none"> • Kenyamanan dalam bekerja • Keharmonisan • Kelancaran informasi • Kebisingan lingkungan kerja • Peraturan kerja • Keamanan 	Likert atau interval: Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. (Oei, 2010: 87)
3	Mangkunegara (2010: 2), berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas pekerjaan • Kuantitas pekerjaan • Kemampuan bekerjasama • Inisiatif • Kualitas pesonal 	Likert atau interval: Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. (Oei, 2010: 87)

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap item-item yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. Untuk melihat tingkat reliabilitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika *Cronbach Alpha* (α) > 0,6 maka reliabilitas bisa diterima dan begitu sebaliknya.

Alat ukur atau instrumen pengumpul data harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sehingga data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang salah atau menyesatkan. Secara manual rumus reliabilitas adalah:

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = reliabilitas instrumen $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

k = banyaknya butir pertanyaan σ_t^2 = varian total

Tabel 7. Indikator Tingkat Reliabilitas

Nilai Reliabilitas	Tingkat Reliabilitas
0,800 – 1,000	Sangat tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat rendah

3.5 Analisis Data

untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat, maka digunakan analisis data yaitu: analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif.

3.5.1 Analisis Data Kualitatif

Analisis data kualitatif diperoleh dengan menggunakan data yang bersumber dari objek penelitian langsung dan data yang dikumpulkan dari beberapa teori para ahli manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif merupakan perhitungan matematis menggunakan rumus tertentu yang digunakan untuk mengetahui hasil yang diteliti. Dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan, sehingga analisis data kuantitatif yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel ingin diestimasi, maka analisis regresi yang digunakan berkenaan dengan analisis regresi berganda/*multiple regression*.

(Nasir, 2005: 463)

Persamaan regresi berganda dirumuskan:

$$\text{Simultan} = Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\text{Parsial} = Y = \alpha + b_1X_1$$

$$Y = \alpha + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X₂ = lingkungan kerja

X₁ = kepemimpinan

α = konstanta

b₂ = koefisien X₂

b₁ = koefisien X₁

3.6 Pengujian Hipotesis

Fungsi hipotesis adalah untuk memberi suatu pernyataan terkaan tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis (Nazir, 2005: 161)

3.6.1 Uji F (stimulasi)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) menggunakan rumus

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data

k = jumlah variabel independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *output* ANOVA dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.

3.6.2 Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (0,05), maka hipotesis didukung.
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ (0,05), maka hipotesis tidak didukung.

Nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi variabel independen

σb = standar deviasi koefisien regresi variabel independen. Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi berganda (Priyatno, 2010: 68).