

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini meliputi:

- a. Kepemimpinan (X1)
- b. Disiplin Kerja (X2)

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dimaksudkan untuk menjabarkan variabel-variabel yang timbul dalam suatu penelitian ke dalam indikator-indikator yang lebih terperinci.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Perhitungan
Variabel Bebas: Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi Hasibuan (2009:170)	Kepemimpinan : 1. Instruksi 2. Konsultasi 3. Partisipasi 4. Delegasi 5. Pengendalian. Rivai (2010 : 34-35)	Skala Likert: SS sampai STS (5 sampai 1)
Disiplin Kerja (X2)	kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2009:193)	Disiplin Kerja : 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan Melekat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan Hasibuan (2009 : 194)	Skala Likert: SS sampai STS (5 sampai 1)
Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan . Rivai (2006 : 309)	Kinerja 1. Kualitas pekerjaan 2. Kejujuran karyawan 3. Inisiatif 4. Kehadiran 5. Sikap 6. Kerjasama 7. Keandalan 8. Pengetahuan tentang pekerjaan 9. Tanggung jawab 10. Pemanfaatan waktu Umar (2005 : 102)	Skala Likert: SS sampai STS (5 sampai 1)

Sumber : Data Diolah, 2012

3.2 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang ada di perusahaan PT Nakau yang berjumlah 58 karyawan. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Oleh karena jumlah populasi hanya sebesar 58 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Akan tetapi, mengingat arah penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka pemimpin puncak (Administratur) tidak dapat menjadi responden karena tidak ada pimpinan di atasnya. Jadi, sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tiap bagian unit dalam PT Nakau selain Administratur yang berjumlah 57 karyawan.

Untuk uji validitas dan reliabilitas, menurut Roscoe dalam Sugiyono (2008: 130), penentuan jumlah sampel dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$S = 10 \times \text{jumlah variabel (variabel X dan Y) yang diteliti}$$

Dalam penelitian ini, terdapat 3 variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Maka, jumlah sampel untuk uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer didapat dari jawaban kuesioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari pihak lain baik yang sudah diolah maupun yang belum diolah.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis dilakukan dengan tiga cara, yaitu kuesioner, wawancara dan Studi Pustaka.

3.4.1. Kuesioner

Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden yaitu karyawan PT Nakau mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dengan menggunakan kombinasi pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka, yang diberikan kepada responden secara langsung sehingga didapatkan keobjektifan data yang tepat.

Pertanyaan-pertanyaan pada angket tertutup dibuat dengan skala Likert 1-5 dengan menggunakan pertanyaan berskala (*scaling questions*). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, dan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert pada Pertanyaan Tertutup

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.4.2. Wawancara

Selain kuesioner, wawancara juga digunakan untuk mendukung akurasi dan kelengkapan kuesioner tersebut. Wawancara juga digunakan untuk memperluas pandangan peneliti tentang data-data lain yang tidak terformulasi dalam kuesioner. Namun, akan memiliki implikasi strategis bagi perusahaan, sehingga layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul melalui kuesioner.

3.4.3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan

3.5 Alat Analisis

3.5.1. Analisis Kualitatif

Metode ini digunakan untuk menganalisis permasalahan berdasarkan manajemen personalia, khususnya tentang teori-teori mengenai kinerja karyawan dalam rangka untuk menyelesaikan masalah-masalah yang menghambatnya dan mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3.5.2. Analisis Kuantitatif

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

1. Editing

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuain yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

2. Coding

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

3. Scoring

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif.

Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban netral
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

4. Tabulating

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji coba ini dilakukan kepada 30 responden karyawan PT Nakau di Lampung Utara dan dapat dinyatakan valid apabila r-hitung > r-tabel.

Perhitungan uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel (n=30)	keterangan
Kepemimpinan	1	0,795	0,361	Valid
	2	0,802	0,361	Valid
	3	0,862	0,361	Valid
	4	0,804	0,361	Valid
	5	0,744	0,361	Valid
Disiplin Kerja	6	0,652	0,361	Valid
	7	0,560	0,361	Valid
	8	0,716	0,361	Valid
	9	0,548	0,361	Valid
	10	0,632	0,361	Valid

	11	0,689	0,361	Valid
	12	0,639	0,361	Valid
	13	0,698	0,361	Valid
Kinerja	14	0,781	0,361	Valid
	15	0,821	0,361	Valid
	16	0,734	0,361	Valid
	17	0,838	0,361	Valid
	18	0,800	0,361	Valid
	19	0,781	0,361	Valid
	20	0,742	0,361	Valid
	21	0,734	0,361	Valid
	22	0,821	0,361	Valid
	23	0,800	0,361	Valid

Sumber : Lampiran 4, 5 dan 6

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen pada tahap awal menggunakan 30 responden atau karyawan PT Nakau di Lampung Utara, seluruh jumlah item yang terbentuk dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji validitas di atas juga menunjukkan nilai $r \geq 0,3$ yang merupakan syarat minimum instrumen dinyatakan valid menurut Sugiyono (2006). Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pernyataan jika pengamat dilakukan secara berulang.

Uji coba ini dilakukan kepada 30 responden karyawan PT Nakau di Lampung Utara dan dapat dinyatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* \geq 0,5. Perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	keterangan
Kepemimpinan		0,831	Reliabel
	1	0,805	Reliabel
	2	0,785	Reliabel
	3	0,771	Reliabel
	4	0,791	Reliabel
	5	0,825	Reliabel
Disiplin Kerja		0,779	Reliabel
	6	0,749	Reliabel
	7	0,775	Reliabel
	8	0,737	Reliabel
	9	0,776	Reliabel
	10	0,753	Reliabel
	11	0,742	Reliabel
	12	0,774	Reliabel
	13	0,741	Reliabel

Kinerja		0,930	Reliabel
	14	0,923	Reliabel
	15	0,920	Reliabel
	16	0,926	Reliabel
	17	0,919	Reliabel
	18	0,921	Reliabel
	19	0,923	Reliabel
	20	0,926	Reliabel
	21	0,926	Reliabel
	22	0,920	Reliabel
	23	0,921	Reliabel

Sumber : Lampiran 4, 5 dan 6

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen pada tahap awal menggunakan 30 responden atau karyawan PT Nakau di Lampung Utara, seluruh jumlah item yang terbentuk dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* $\geq 0,5$.

3.5.2.3 Analisis Regresi Berganda

Variabel independen dalam penelitian ini mencakup kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Model regresi berganda yang dikembangkan pada penelitian ini dinotasikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

dimana:

Y = variabel dependen (kinerja karyawan)

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X1 = kepemimpinan

X2 = disiplin kerja

e = kesalahan prediksi (error term)

3.5.2.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

3. Uji t

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara individual (parsial) maka digunakan uji t.

Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ adalah:

$H_0: b_i = 0$, berarti variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_a: b_i < 0$ atau $H_a: b_i > 0$, berarti variabel independen berpengaruh negatif atau positif terhadap variabel dependen (Y).

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel atau nilai signifikansi $t > 0,05$ maka

H_0 diterima

- Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel atau nilai signifikansi $t < 0,05$ maka

H_0 ditolak atau menerima H_a