

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Obyek dan Lokasi Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Semen Indonesia Jalan Veteran Gresik sedangkan lokasi penelitian ini di bagian Pengelolaan Persediaan.

3.2. Populasi dan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi sampel yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (Ridwan, 2007: 56). Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* dimana semua populasi dijadikan sample. *Sampling jenuh* adalah tehnik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014:84) dimana anggota populasi pegawai PT. Semen Indonesia bagian Pengelolaan dan Penyediaan adalah 80 orang pegawai diberi nomor urut 1 sampai dengan 80 kemudian pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil semua kuisisioner yang disebar. Sehingga sampel yang diambil sebanyak 80 orang pegawai.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Guna mendukung penelitian maka jenis data yang digunakan sebagai berikut :

1. Data kuantitatif

Data berupa angka-angka yang diperoleh dari PT Semen Indonesia bagian Pengelolaan Persediaan, seperti jumlah pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

2. Data kualitatif

Data yang diperoleh dari PT Semen Indonesia bagian Pengelolaan Persediaan, yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum instansi, hasil kuesioner, hasil wawancara dan data-data lain yang menunjang penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif karena seluruh data diambil dari hasil kuisisioner.

3.3.2 Sumber Data

Penelitian memerlukan data baik kualitatif maupun kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian yang terdiri dari dua sumber yaitu:

1. Data Primer: yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara kuesioner yang diberikan pada pegawai PT Semen Indonesia.
2. Data Sekunder: yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum instansi, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari observasi ke perpustakaan PT Semen Indonesia.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Pelaksanaan pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu, penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya dengan penelitian ini. Data dari lapangan dapat diperoleh dari: Angket (*Questionnaire*), yaitu

pengumpulan data dilakukan melalui daftar pernyataan yang disiapkan untuk tiap responden yang ada di PT Semen Indonesia.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu, data diperoleh dengan cara membaca literatur-literatur, bahan referensi, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan obyek yang diteliti. Hal ini dilakukan penulis untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahasnya.

3.5. Pengukuran Instrumen Penelitian

Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala likert. Skala likert diduga digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014:93). Alternatif penilaian dalam pengukuran item-item tersebut terdiri dari 5 (lima) alternatif pilihan yang mempunyai tingkatan sangat rendah sampai dengan sangat tinggi (bernilai 1 s/d 5) yang diterapkan secara bervariasi sesuai pertanyaan. Dengan demikian dapat dicapai pengukuran yang tidak hanya menggambarkan kategori atau urutan yang merupakan skala ordinal (Riduwan: 2009).

Penentuan skor dari setiap pertanyaan dengan alternatif jawaban yang berbeda, yaitu :

- 1) Untuk alternatif jawaban “sangat setuju” diberi skor tertinggi : 5
- 2) Untuk alternatif jawaban “setuju” diberi skor tinggi : 4
- 3) Untuk alternatif jawaban “ragu-ragu” diberi skor sedang : 3
- 4) Untuk alternatif jawaban “tidak setuju” diberi skor rendah : 2
- 5) Untuk alternatif jawaban “sangat tidak setuju” diberi skor terendah : 1

3.6. Definisi Operasional Variabel

Menurut Singarimbun dan Effendi (2011: 32), konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak: kejadian, keadaan, kelompok, individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Sedangkan variabel adalah dimensi konsep yang mempunyai variasi nilai. Dari variabel-variabel yang ada, maka dapat dibuat definisi operasional yang merupakan suatu unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

3.6.1 Variabel Bebas (X) Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang fungsinya mempengaruhi (menerangkan) variabel lainnya dan dalam notasinya sering diberi notasi X_i (seperti X_1, X_2, \dots, X_n). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi. Mc Clelland yang dikembangkan oleh Street Richard M dan D Broustein (dalam Mas'ud 2006:289) mendefinisikan Motivasi kerja adalah inspirasi, semangat dan dorongan pada orang lain dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan – tindakan tertentu, Indikator motivasi kerja diukur adalah :

1. Kebutuhan Prestasi
2. Kebutuhan kekuasaan
3. Kebutuhan Afiliasi

Sedangkan Kepemimpinan adalah suatu mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok, Indikator Kepemimpinan diukur mengacu pada teori Kreitner dan Kinicki antara lain:

1. Pemimpin memiliki kebutuhan prestasi

2. Kekuasaan atas anak buah
3. Kemampuan analisa pimpinan
4. Kemampuan komunikasi dengan anak buah
5. Tingkat kepercayaan diri
6. Memiliki etika yang baik

Budaya organisasi (X3) diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Inisiatif individu
2. Pengawasan
3. Toleransi terhadap konflik
4. Pola komunikasi

3.6.2 Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai

Variabel terikat (dependent variabel) adalah suatu variabel yang dikenai pengaruh (diterangkan) oleh variabel lain dan dalam notasinya ditulis dengan Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai PT Semen Indonesia bagian Pengelolaan Persediaan. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini kinerja pegawai diukur dari jawaban terhadap kuesioner dari para pegawai dengan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas kerja
5. Kemandirian karyawan

6. Komitmen kerja

3.7 Teknik Analisa Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Kriteria yang digunakan adalah melakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $df = n-k-1$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif maka dikatakan valid (Sugiyono 2010).

Jika instrumen itu *valid*, maka kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen/angket atau bahan tes dinyatakan *valid* atau dianggap memenuhi syarat, jika harga koefisien r hitung $\geq 0,300$ (Sugiyono 2014).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator suatu variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih beasar dari 0,60 (Gozhali : 2006).

Menurut Malhotra 2006 , jika koefisien alpha > 0.600 mengindikasikan konsistensi internal reliabilitas alat ukur yang baik. Konsistensi internal reliabilitas adalah sebuah pendekatan untuk menilai konsistensi internal kumpulan butir ketika beberapa butir dijumlahkan sehingga menghasilkan total nilai (skor) untuk pengukuran (Malhotra, 2006: 182). Untuk mencari reliabilitas instrumen

yang skornya bentuk skala 1-5 menggunakan teknik dari *Cronbach* dalam penelitian ini menggunakan alat bantu pengolah data SPSS.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari uji kausalitas, normalitas, uji multikolonieritas, dan uji autokorelasi. Selanjutnya pengujian hipotesis yang menggunakan t-test, f-test, dan uji derajat determinasi.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak. Dalam pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka tersebut berdistribusi tidak normal. (Ghozali 2006).

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut Ghozali (2006), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adanya hubungan yang linier antar variabel independen akan menimbulkan kesulitan dalam memisahkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya (Sugiyono 2010).

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi antara lain dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang

terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / Tolerance$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2009).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas yaitu keadaan dimana masing-masing kesalahan pengganggu mempunyai varian yang berlainan, yaitu varian $(e_i) = \sigma^2$ untuk $n = 1,2,3,\dots,n$. Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi:

$$|U_t| = \alpha + \beta X_t + e$$

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diperoleh dengan memperhatikan nilai probabilitas dari variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas, dan sebaliknya.

3.8.4. Uji Autokorelasi

Pada dasarnya autokorelasi merupakan kasus khusus dari korelasi, jika korelasi merupakan hubungan antara dua variabel atau lebih variabel-variabel yang berbeda, maka autokorelasi menunjukkan hubungan antara nilai-nilai yang

berurutan dari variabel yang sama. Pengujian autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya yang disebabkan oleh residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya (Sugityono 2014).

Menurut teori Gauss-Markov pengujian ini juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel *error* dari suatu model persamaan saling bebas atau tidak dengan variabel *error* dari model persamaan lainnya. Prasarat yang harus terpenuhi untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam persamaan dapat dilihat dari Durbin- Watson *Test* dengan hipotesa sebagai berikut:

- H_0 : tidak ada autokorelasi ($r = 0$)
- H_1 : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Dalam pengambilan ada tidak autokorelasi dapat menggunakan pedoman tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Pedoman Uji Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	No desicion	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	No desicion	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi positif dan negatif	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber: Ghozali (2001)

3.7. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) (Usman dan Akbar,2006:241) dalam Supriyani dan Mahmud (2013).

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara motivasi (X₁) kepemimpinan (X₂) dan budaya organisasi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y), digunakan metode analisis regresi linear berganda yang dibantu dengan program SPSS dalam pengolahannya. Rumus yang digunakan (Sugiyono, 2010:277) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi dari motivasi
- b₂ = Koefisien regresi dari kepemimpinan
- b₃ = Koefisien regresi dari budaya organisasi
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Kepemimpinan
- X₃ = Budaya Organisasi
- E = *Error* atau sisa residual

3.10. Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh masing-masing antara variabel independen (motivasi atau kepemimpinan) terhadap dependen (kinerja karyawan). Adapun rumus yang dipakai adalah sebagai berikut (Djarwanto PS & Pangestu Subagyo, dalam Setiawan 2008) :

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

dimana :

b_i = koefisien regresi

s_{b_i} = standar deviasi

Hipotesis yang diajukan :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), variabel kepemimpinan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) atau variabel budaya organisasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

$H_0 : \beta > 0$, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), variabel kepemimpinan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) atau variabel budaya organisasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kriteria Pengujian :

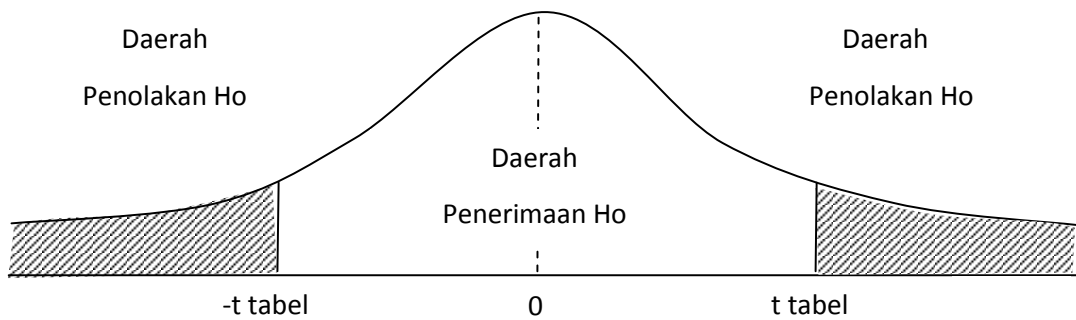
Taraf signifikan $\alpha = 0,05$

Derajat kebebasan $df = n - k - 1$

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi ganda signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian melalui uji t.



Gambar 3.1
Daerah Penerimaan dan Penolakan H₀

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen (motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Gujarati, dalam Setiawan 2008):

$$F = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

Keterangan :

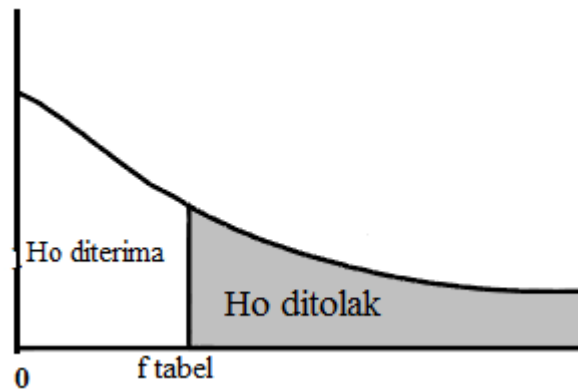
R² = koefisien determinasi berganda

K = variabel bebas

N = banyaknya sampel

Hipotesis yang diajukan :

H₀: β = 0, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).



Gambar 3.2
Daerah Penerimaan Uji F

3.11. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011;97).