

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Proses penelitian bersifat deduktif, di mana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori. Penelitian kuantitatif menekankan pada fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Maksimalisasi objektivitas desain penelitian kuantitatif menurut Sukmadinata (2009;530) dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol. Metode penelitian yang tergolong ke dalam penelitian kuantitatif bersifat *noneksperimental* adalah deskriptif, survai, *expostfacto*, *komparatif*, *korelasional*. Metode yang digunakan adalah metode *asosiatif* kausal. Merupakan hubungan yang sifatnya sebab akibat, salah satu variabel (*Independent*) mempengaruhi variabel yang lain (*Dependent*).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Surabaya Panel Lestari yang berlokasi di Jl. Kapten Darmosugondo No. 88 Ds. Karang Kering, Kebomas, Gresik.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari Sugiyono, (2010:115). Populasi yang dimaksud penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Surabaya Panel Lestari yang berjumlah 64 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2008:116) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (*total sampling*) atau sensus. Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil (mudah dijangkau). Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan relatif mudah dijangkau, maka penulis menggunakan metode *total sampling*. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan / penyimpangan terhadap nilai populasi Usman & Akbar, (2009:45) penelitian ini sampel yang diambil adalah 64 karyawan tetap.

3.4 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Identifikasi Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008:58)

1. Variabel bebas / *Independent*

Variabel *Independent* (bebas) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini:

- a. Gaya Kepemimpinan (X_1)
 - b. Budaya Organisasi (X_2)
 - c. Lingkungan Kerja (X_3)
 - d. Motivasi (X_4)
2. Variabel terikat / *Dependent*

Variabel *dependent* (terikat) adalah suatu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam “Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari” adalah:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat, Umam (2010:278). Adapun indikator budaya organisasi adalah:

- a. Pimpinan memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan prosedur.
- b. Pimpinan memberikan semangat kepada pegawai.
- c. Pimpinan mengikut sertakan pegawai dalam memberikan pendapat.
- d. Pimpinan memberikan kepercayaan dalam melakukan pekerjaan.

2. Variabel budaya organisasi (X_2)

Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan dan prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar system manajemen organisasi, dan juga praktek-praktek manajemen dan perilaku yang membantu dan memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut (Mangkunegara, 2009: 113).

Adapun indikator budaya organisasi adalah:

- a. Misi
- b. Konsistensi
- c. Harmonisasi
- d. Responsif

3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Menurut Nitisemito (2008:160) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Adapun indikator lingkungan kerja adalah:

- a. Penerangan
- b. Kebisingan
- c. Ruang gerak yang diperlukan
- d. hubungan karyawan

4. Motivasi (X_4)

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada di dalam maupun di sekitar pegawai yang mempengaruhi dalam pekerjaan (Hasibuan, 2007:235).

Indikatornya motivasi kerja dari teori hierarki kebutuhan diukur dari teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow terdiri dari :

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological-need*)
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety-need*)
- c. Kebutuhan sosial (*social-need*)
- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization-need*)

5. Kinerja (Y)

Kinerja adalah pernyataan atasan langsung atas responden terhadap kemampuan dari masing-masing karyawan yang di nilai berdasarkan faktor - faktor yang di anggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut, penilaian di lakukan oleh atasan langsung (Rivai, 2009:14). Adapun indikator kinerja meliputi:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Sikap
4. Kepribadian

3.5 Pengukuran Variabel

Untuk memperoleh data kuantitatif variabel diatas diukur dengan menggunakan skala interval dengan memakai metode pengukuran yang dikembangkan oleh Likert. Formasi dan daftar pertanyaan yang diajukan adalah bentuk tertutup, dimana responden hanya diperkenankan untuk memilih jawaban dari 5 alternatif

jawaban yang tersedia. Setiap pertanyaan memiliki 5 poin skala penentu skor adalah sebagai berikut:

1. Untuk jawaban Sangat Setuju : skor 5
2. Untuk jawaban Setuju : skor 4
3. Untuk jawaban Ragu-Ragu : skor 3
4. Untuk jawaban Tidak Setuju : skor 2
5. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju : skor 1

3.6 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini, jenis dan sumber data yang dipakai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya (Narimawati 2008:98). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui daftar pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada responden, yaitu staf karyawan PT. Surabaya Panel Lestari yang berlokasi di Jl. Kapten Darmosugondo no. 88 Ds. Karang Kering, Kebomas, Gresik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literature yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer menurut Narimawati (2008:98). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah dan berupa bukti catatan atau laporan yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan berupa sejarah, struktur organisasi data jumlah staf karyawan PT. Surabaya Panel Lestari

yang berlokasi di Jl. Kapten Darnosugondo no. 88 Ds. Karang Kering, Kebomas, Gresik.

3.7 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data penelitian ini dengan metode angket (kuesioner). Kuesioner yaitu memperoleh data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan tertulis secara lengkap tentang masalah yang akan dibahas, tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Surabaya Panel Lestari yang berlokasi di Jl. Kapten Darnosugondo no. 88 Ds. Karang Kering, Kebomas, Gresik.

3.8 Uji Instrumen

Sebelum digunakan dalam analisis selanjutnya, instrumen dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen tersebut menggunakan SPSS (*Social Product of Social Science*).

3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang hendak diukur, Sugiyono, (2009:348). Syarat minimum dapat dikatakan valid jika nilai koefisien (r) sama dengan 0,2461 atau lebih besar dan dinyatakan tidak valid jika koefisien korelasi kurang dari 0,2461. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara variabel atau item dengan skor total variabel. Cara mengukur validitas konstruk yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen yang menggambarkan keajegan atau kestabilan alat ukur yang digunakan (Sugiyono, 2009:348). Dengan uji reliabilitas suatu variabel dinyatakan reliabel jika alpha positif, atau $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$.

$$\text{Rumus: } R = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_b^2} \right] \quad (\text{Santoso, 2009;280})$$

Keterangan:

R	=	reliabilitas
k	=	banyaknya pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	=	jumlah varian butir
σ_b^2	=	varian total

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Persamaan regresi yang diperoleh dari analisis data harus menghasilkan estimator linear tidak terbatas atau bersifat BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) sehingga dalam pengambilan keputusan penentuan hipotesis dalam uji t dan uji F tidak terjadi bias. Untuk menghasilkan keputusan yang BLUE maka harus dipenuhi beberapa asumsi yaitu:

1. Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat apakah ada hubungan linear antara error serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (*date time series*).

Uji autokorelasi perlu dilakukan apabila data yang dianalisis merupakan data time series (Gujarati, 2006).

$$\text{Dimana :d} = \frac{\sum (e_n - e_{n-1})^2}{\sum e_x^2}$$

d = nilai Durbin Watson
 $\sum e_i$ = jumlah kuadrat sisa

Nilai Durbin Watson kemudian dibandingkan dengan nilai d-tabel. Hasil perbandingan akan menghasilkan kesimpulan seperti kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $d < d_l$, berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika $d > (4 - d_l)$, berarti terdapat autokorelasi negatif.
- c. Jika $d_u < d < (4 - d_l)$, berarti tidak terdapat autokorelasi.
- d. Jika $d_l < d < d_u$ atau $(4 - d_u)$, berarti tidak dapat disimpulkan.

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

Uji autokorelasi hanya dilakukan pada data time series (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data cross section seperti pada kuesioner di mana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan.

2. Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya situasi adanya multikolinearitas di antara variabel independen satu dengan lainnya atau dengan kata lain di antara variabel-variabel independen tersebut dapat dibentuk hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya. Uji gejala multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara masing-masing variabel bebas yang diteliti. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala ini

digunakan indikasi nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Uji gejala multikolinearitas dimaksudkan untuk lebih mengetahui adanya hubungan yang sempurna antara variabel dalam model regresi. Hakim (2006;301) menyebutkan angka toleransi VIF untuk terhindar dari gejala multikolinearitas ini antara 1-5. Usaha untuk mengatasi model regresi yang mengandung multikolinearitas pada penelitian dengan menggunakan data penelitian yang diperoleh dari kuesioner (daftar pertanyaan) dengan cara menambahkan data penelitian Algifari (2009; 85).

3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika *variance* tersebut berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali (2011;105).

Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasi data yang diteliti. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Salah satunya yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel *dependent* dengan residualnya. Dasar analisisnya adalah:

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat bilangan atau berupa angka-angka. Sumber data yang digunakan dari penelitian ini adalah penarikan data primer dengan menggunakan kuesioner. Data tersebut dikuantitatifkan dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban responden Sugiyono (2010:86).

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas dengan tujuan untuk memprediksi nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui, Gozhali (2009:43).

Persamaan garis regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y	=	Kinerja Karyawan
a	=	Nilai konstanta
X ₁	=	Gaya Kepemimpinan
X ₂	=	Budaya Organisasi
X ₃	=	Lingkungan Kerja
X ₄	=	Motivasi
b ₁	=	Koefisien regresi dari X ₁
b ₂	=	Koefisien regresi dari X ₂
b ₃	=	Koefisien regresi dari X ₃
b ₄	=	Koefisien regresi dari X ₄
e	=	Error

3.10 Uji Hipotesis

Untuk menguji suatu hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti, maka dilakukan uji statistik, yaitu:

3.10.1 Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap:

1. Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, artinya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$, artinya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial ada pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari.

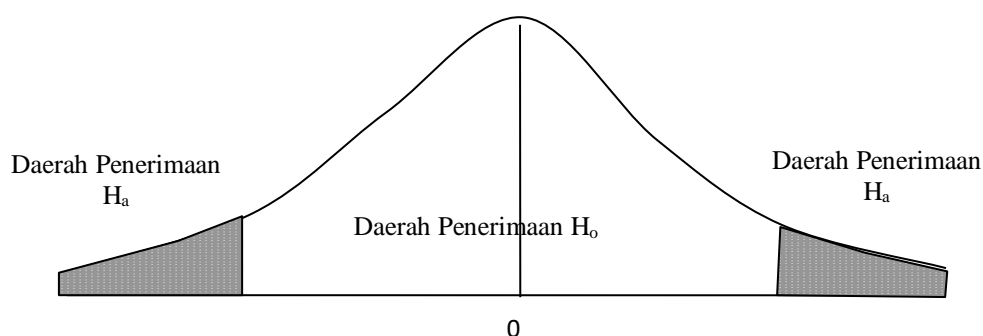
2. Menentukan t_{table}

Menentukan taraf nyata (α) 5%, derajat bebas atau *degree of freedom* (df) $n - k - 1$, dimana n = jumlah pengamatan dan k = jumlah variabel untuk menentukan nilai t_{table} .

3. Kriteria yang dipakai dalam uji t adalah:

a. Apabila $t_{hitung} > t_{table}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara signifikan ada pengaruh nyata antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari. Dengan demikian hipotesis satu, dua, tiga dan empat terbukti kebenarannya.

b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, , artinya secara signifikan tidak ada pengaruh nyata antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari. Dengan demikian hipotesis satu, dua, tiga dan empat tidak terbukti kebenarannya.



Gambar 3.1
Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Uji t

3.10.2 Uji F

Menurut Danang Sunyoto (2013:136), Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh hipotesis secara simultan, yaitu diduga gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Panel mempunyai pengaruh simultan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap:

1. Merumuskan hipotesis statistik

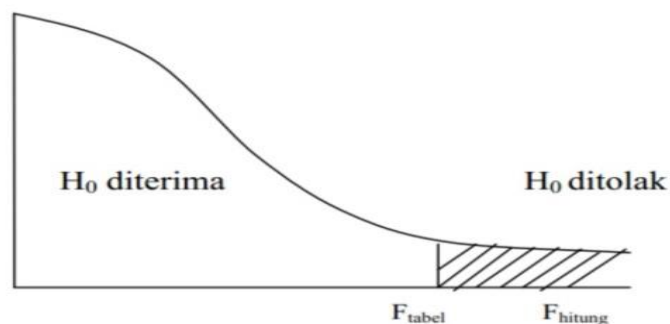
$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, artinya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$, artinya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari.

2. Menentukan F_{tabel}

Menentukan taraf nyata (α) = 0,05 atau 5% dan $df = (k-1); (n-k)$ untuk menentukan nilai F_{tabel} . Kriteria yang dipakai dalam uji F adalah:

- a. Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari. Dengan demikian hipotesis kelima terbukti kebenarannya.
- b. Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Panel Lestari. Dengan demikian hipotesis kelima tidak terbukti kebenarannya.



Gambar 3.2
Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Uji F