

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis studi ini termasuk dalam penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini berlandaskan pada filsafat *positifistic* yaitu dengan memandang gejala atau fenomena itu dapat diklasifikasikan untuk menyelidiki sampel atau populasi tertentu. (Sugiyono, 2016 : 8).

Meskipun peneliti bertanggung jawab atas perawatan dan pengumpulan data, studi ini bisa dinamakan sebagai metode survei, yang mengacu pada pendekatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data dari lokasi alam tertentu. Contohnya dengan menyebarkan kuisioner, test, wawancara terstruktur (Sugiyono, 2016 : 12).

#### **3.2 Operasional variabel**

Variabel di studi ini adalah variabel *independent* (bebas) dan variabel *dependent* (terikat). Definisi operasional variabel berikut termasuk dalam definisi operasional :

##### **1. Variabel Bebas atau *Independent* Variabel (X)**

Tahun 2016: 110), variabel ini disebut juga sebagai variabel peningkatan, indikator, dan pendahulu. Hal ini sering disebut sebagai faktor independen dalam bahasa Indonesia. Variabel yang berkaitan atau berubah menjadi alasan perubahan atau perkembangan variabel lingkungan (terkait) dikenal sebagai faktor bebas. Variabel yang mempunyai keterkaitan positif dan negatif pada variabel dependen disebut sebagai variabel independen (X). Faktor bebas di studi yaitu:

- 1) Disiplin Kerja (X1)

Nitisemito mengklaim dalam Ike Susanti (2017:171) disiplin dicirikan sebagai sikap dan perilaku serta kegiatan yang sesuai dengan prinsip-prinsip pergaulan baik tertulis maupun tidak tertulis, disiplin merupakan cara agar karyawan merasa harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan Indikatornya :

1. Tingkat kehadiran atau tepat waktu
  2. Tertib (taat pada aturan)
  3. Tanggung jawab
- 2) Gaya kepemimpinan (X2)

Menurut Soekarso dalam Agus Jamaludin (2017:164), gaya administrasi adalah cara bertingkah laku atau kegiatan seorang pelopor dalam menyelesaikan tugas pekerjaan manajerial Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah seberapa baik mereka dapat membujuk orang lain, dalam hal ini bawahannya, untuk melakukan apa yang mereka inginkan, meskipun pemimpin secara pribadi tidak menyukainya. Indikatornya adalah

1. Kemampuan pemimpin menjelaskan perintah
  2. Kemampuan menempatkan diri saat memerintah
  3. Kemampuan menciptakan suasana yang nyaman
  4. Kemampuan pemimpin memberikan contoh sikap kedisiplinan
- 3) Motivasi kerja (X3)

Menurut Sunyoto dalam Nurul Marifa (2018 : 199) menjelaskan bahwa motivasi menggambarkan tentang bagaimana membuat orang bersemangat tentang pekerjaan mereka sehingga mereka mau bekerja dan memberikan kontribusi terbaik mereka untuk tujuan organisasi. Penunjuk:

1. Semangat
2. Gaji
3. Lingkungan kerja

## 2. Variabel Dependen atau Variabel Terkait (Y)

Tahun 2016: 39) Variabel output, kriteria, dan konsekuensi adalah nama umum untuk variabel dependen. Ini sering disinggung sebagai faktor terkait dalam bahasa Indonesia. Faktor-faktor yang dipengaruhi atau terjadi karena faktor-faktor otonom adalah faktor-faktor yang berhubungan.

Kinerja karyawan adalah variabel dependen penelitian atau variabel terkait. Dalam Hery Suherman (2018: Mangkunegara mengatakan: 67) pelaksanaan merupakan hasil kerja seorang wakil yang berkualitas dan berkuantitas tinggi dalam memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Latihan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dan dapat dilakukan diperkirakan disebut sebagai kinerja karyawan. Pointer digabungkan:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Penyelesaian tugas

**Tabel 3.1**

### **Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator
----	----------	-----------

1	Disiplin Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kehadiran atau tepat waktu</li> <li>2. Tertib (taat pada aturan)</li> <li>3. Tanggung jawab</li> </ol>
2	Gaya Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan pemimpin menjelaskan perintah</li> <li>2. Kemampuan menempatkan diri saat memerintah</li> <li>3. Kemampuan menciptakan suasana yang nyaman</li> <li>4. Kemampuan pemimpin memberikan contoh sikap kedisiplinan</li> </ol>
3	Motivasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Semangat</li> <li>2. Gaji</li> <li>3. Lingkungan kerja</li> </ol>
4	Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas pekerjaan</li> <li>2. Kuantitas pekerjaan</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Penyelesaian tugas</li> </ol>

*Sumber* : Data Pimer (Diolah), 2023

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis informasi yang dipakai dalam studi ini mengenai dampak disiplin kerja, gaya otoritas dan inspirasi kerja terhadap pelaksanaan perwakilan adalah informasi penting dan informasi tambahan.

#### 1. Data Primer

Data yang bersumber langsung dari responden disebut data primer. Informasi responden diharapkan dapat mengetahui reaksi responden terhadap pameran buruh di

PT. Bhima Performa Indonesia dilihat dari disiplin kerja, gaya wibawa dan inspirasi kerja. Dalam hal ini, karyawan diberikan kuesioner atau daftar pertanyaan untuk dijawab secara langsung.

## 2. Data Sekunder

Informasi tambahan adalah informasi yang diperoleh secara tidak langsung, sebagai data yang terhubung dengan penelitian yang melengkapi atau mendukung informasi penting.

### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Tahun 2016: 34) Yang dimaksud dengan “populasi” adalah sekelompok besar benda atau individu dengan kriteria tersebut yang ingin diteliti oleh studi dan selanjutnya ditarik kesimpulannya.

Obyek yang dipakai di studi ini yaitu PT. Bhima Performa Indonesia. Dalam studi ini yang digunakan populasi yaitu Pegawai PT. Bhima Performa Indonesia yang berjumlah 35 orang.

**Tabel 3.2**  
**Data Pegawai pada PT. Bhima Performa Indonesia**

No	Posisi Jabatan	Jumlah
1	Direktur	1
2	Direktur Keuangan dan Pemasaran	1
3	Direktur Operasional	1
4	Manajer Operasional	1
5	Manajer IT	1
6	Manajer Konsultasi	1
7	Manajer Pelatihan	1

8	Konsultan senior	3
9	Konsultan	25
Total		35

*Sumber* : Hasil Interview PT. Bhima Performa Indonesia

## 2. Sampel

Adapun pengertian sampel menurut Sugiyono (2016 : 39) yaitu merupakan sub kelompok dari mereka memilih dari review. Penggunaan rumus untuk menentukan sampel dalam penelitian ini jenuh khususnya metode pengambilan sampel di mana setiap anggota digunakan sebagai sampel. Bila seluruh populasi dipakai untuk sampel dan total populasi kurang dari seratus, hal ini sering dilakukan. Dalam ulasan ini, contoh 35 individu atau responden digunakan untuk penelitian.

Teknik Penarikan sampling pada Strategi pengambilan sampel digunakan dalam penelitian ini. Random sampling adalah metode pengambilan sampel yang memberikan setiap orang dalam populasi kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Metode pengambilan sampel yang memberikan setiap orang dalam populasi kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel dikenal sebagai pengambilan sampel acak.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk bisa mendapatkandara yang baik dan jelas penulis melakukan pembentukan data secara berikut:

#### 1. *Interview* (wawancara)

Jika peneliti ingin mengarahkan studi awal untuk menelusuri masalah yang diteliti dan lebih jauh lagi jika ilmuwan ingin mempelajari hal-hal dari responden naik turun, wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan informasi. sedikit atau hampir tidak ada responden (Sugiyono, 2016: 81)

## 2. Kuesioner (angket)

adalah suatu metode pengumpulan data di mana responden diberikan serangkaian pertanyaan tertulis untuk dijawab (Sugiyono, 2016:95), sedangkan penulis menggunakan skala Likert untuk mengisi kuesioner.

Sugiyono menegaskan (2016:98) Sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial dapat diukur dengan menggunakan skala Likert. Pada skala Likert, variabel yang akan diestimasi diubah menjadi pointer variabel. Setelah itu, indikator variabel dijadikan sebagai standar penyusunan item instrumen berbasis pertanyaan. Selain itu, untuk alasan pemeriksaan kuantitatif, jawaban ini dapat dinilai sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Skor Jawaban Responden**

Pilihan jawaban		Nilai skor
A	Jawaban sangat setuju di beri skor	5
B	Jawaban setuju diberi skor	4
C	Jawaban netral diberi skor	3
D	Jawaban tidak setuju diberi skor	2
E	Jawaban sangat tidak setuju diberi skor	1

Pemberian kuisisioner dilakukan di PT. Bhima Performa Indonesia soal-soal yang akan dibagikan pada responden untuk memperoleh data langsung dari sumber aslinya dapat dilihat pada lampiran.

## 3. Observasi

Jika dibandingkan dengan metode pengumpulan data lainnya Selain kuesioner dan wawancara, observasi memiliki manfaat tersendiri Sugiyono, 2016: 106).

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji legitimasi dapat digunakan untuk menentukan legitimasi jajak pendapat. Apabila pertanyaan di survei bisa mengungkapkan kinerja, karyawan PT, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Bima Performa Indonesia. Nilai r hitung, atau korelasi item-total berkorelasi, dibandingkan dengan nilai r tabel untuk uji validitas. Soal dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan bertanda positif (Ghozali, 2017:49).

Tahun 2016:126) menjelaskan bahwa suatu kuesioner dianggap valid apabila pernyataan atau pertanyaan yang dikandungnya mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Menurut Arikunto (2017: ), rumus product moment 87):

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisiensi korelasi antar variabel x dan y

n = Jumlah responden

x = Skor butir soal

y = Jumlah skor total

$\sum_x$  = Jumlah skor total

$\sum_y$  = Jumlah skor total soal

Suatu benda memiliki legitimasi yang tinggi dengan asumsi nilai benda tersebut sesuai dengan nilai yang lengkap, yang ditunjukkan dengan nilai signifikan kurang dari =



0,05. Skor total adalah nilai Y, dan skor item diwakili oleh nilai X. Instrumen dikatakan substansial jika koefisien r hitung  $\geq r$  dan instrumen dianggap tidak valid jika r hitung < tabel pada tingkat kritis.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Kualitas yang tak baik yaitu metode untuk memperkirakan jajak pendapat yang menunjukkan variabel yang berkembang. Apabila reaksi seseorang terhadap survei stabil dalam jangka panjang, mereka dianggap kuat atau solid. Dengan menggunakan fasilitas SPSS, Anda dapat mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha(). Jika nilai suatu variabel ( ) lebih besar dari 0,60 maka dianggap reliabel (Ghozali, 2017:45).

Uji keandalan dipakai sebagai melihat konsistensi dan menunjukkan seberapa solid dan dapat dipercaya sebuah gadget penaksir. Arikunto menggarisbawahi (2017: 100) Masalah kepercayaan terkait dengan masalah keandalan. Jika suatu tes secara konsisten membuahkan hasil, maka dapat dikatakan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Rumus Alpha Cronbach digunakan dalam penelitian ini. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih besar dari 0,60.

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

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum_t^2$  = Jumlah varian butir atau item

$$\sigma_t^2 = \text{Varian total}$$

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Tes kebiasaan berencana untuk memutuskan apakah model kekambuhan secara teratur disesuaikan dengan pelaksanaan yang representatif, inspirasi, gaya otoritas, dan disiplin kerja. Aliran informasi yang berbeda diperlukan untuk model perulangan yang berfungsi. atau penyebaran informasi yang terukur pada hub miring dari grafik dispersi yang khas (Ghozali, 2017: 98).

#### 2. Uji Multikolinearitas

uji multikolinearitas untuk melihat apakah model regresi menunjukkan adanya hubungan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. Model regresi yang baik seharusnya tidak menghubungkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. Disiplin kerja, gaya otoritas, dan inspirasi kerja tidak simetris bila dihubungkan. Variabel independen dengan koefisien korelasi nol di antara mereka dikenal sebagai variabel ortogonal. Multikolinearitas terlihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Sama yang dilihatkan oleh Ghozali (2017:119) teknik mengetahui adanya multikolinearitas di model relaps yaitu berikut:

- 1) Ukuran Variabel Ekspansi Komponen (VIF), aturan untuk model relaps multikolinearitas sans, untuk spesifik nilai  $VIF \leq 10$
- 2) Besarnya aturan resistensi model relaps yang terbebas dari multikolinearitas, yaitu nilai resiliensi  $\geq 0,1$ .

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Tes heteroskedastisitas mencari ketidaksamaan perubahan antara berbagai residu persepsi dalam model relaps. Perbedaan antara homoskedastisitas dan heteroskedastisitas merupakan varians dari residual pengamatan lainnya. Homoskedastisitas atau tidak adanya heteroskedastisitas merupakan model relaps yang tepat (Ghozali, 2017: 123). Dengan menggunakan analisis berikut, kita dapat menguji scatterplot sekitar SRESID residual dan angka prediksi variabel dependen, ZPRED, untuk menentukan apakah ada heteroskedastisitas (Ghozali, 2017: 126):

- 1) Heteroskedastisitas terjadi ketika contoh tertentu, seperti bintang, struktur contoh normal spesifik (bergelombang, diperpanjang, lalu terbatas)
- 2) Tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik di atas dan di bawahnya nol pada sumbu Y.

### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi diharapkan dapat memutuskan apakah ada hubungan antara kesalahan membingungkan pada periode  $t$  dan kesalahan membingungkan pada periode  $t-1$  (sebelumnya) dalam model relaps langsung. Kekambuhan bebas autokorelasi merupakan model kekambuhan yang baik (Imam Ghozali, 2011: 107). Uji Durbin-Watson (uji DW) merupakan metode yang digunakan dalam ulasan ini untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut memiliki hubungan satu sama lain. Hipotesis yang akan diuji adalah::

- a.  $H_0$  : tidak ada autokorelasi ( $r = 0$ )
- b.  $H_A$  : ada autokorelasi ( $r \neq 0$ )

### 3.6.4 Uji Regresi Linier Berganda

Kekambuhan langsung yang berbeda digunakan untuk memperkirakan seberapa jauh nilai variabel dependen berubah, ketika faktor bebas dikendalikan atau diubah atau seluruhnya. Resepnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja karyawan
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi
X1	= Disiplin kerja
X2	= Gaya Kepemimpinan
X3	= Motivasi kerja
e	= Kesalahan Estimasi Standar

### 3.6.5 Uji Korelasi Berganda

Alat statistik yang dikenal sebagai korelasi dapat digunakan untuk mengevaluasi tingkat hubungan antar variabel dengan membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda, Arikunto (2017: 171).

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Variabel terikat (independen)

Y = Variabel bebas (dependen)

n = Jumlah sampel

Formula diatas bertujuan Jika  $r = 0$  atau mendekati 0, maka perbedaan hubungan atau korelasi antara kedua variabel akan terlalu kecil atau terlalu kecil untuk menjadi signifikan.

Jika  $r = +1$  atau lebih besar dari 1, korelasi antara kedua variabel dianggap positif, sedangkan korelasi antara kedua variabel dianggap negatif. jika  $r = -1$ .

**Tabel 3.4**  
**Interpretasi Nilai R**  
**Interpretasi (Kriteria) Dari Nilai R**

Besarnya nilai	Interpretasi
Antara 0,800-1,00	Sangat kuat
Antara 0,600-0,800	Kuat
Antara 0,400-0,600	Cukup Kuat
Antara 0,200-0,0400	Rendah
Antara 0,000-0,200	Sangat rendah (tidak berkorelasi)

### 3.6.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Metode untuk menentukan kesesuaian dan keakuratan data sampel dan nilai estimasi atau garis regresi adalah koefisien determinasi. Riduwan (2016:) menggunakan penyelidikan koefisien jaminan yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien koneksi untuk menentukan tingkat hubungan antara faktor X dan variabel Y. 81). Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

Kemampuan model dalam menjelaskan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Nilai koefisien jaminan ada di kisaran nol dan satu. Penghargaan R<sup>2</sup> yang rendah menunjukkan bahwa disiplin kerja, gaya otoritas, dan inspirasi kerja merupakan faktor yang tidak penting dalam memahami pelaksanaan yang representatif. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa inspirasi kerja, disiplin kerja, dan gaya inisiatif memberikan hampir semua data yang diharapkan untuk diantisipasi kinerja karyawan.

### 3.6.7 Uji t

Tahun 2016: 159) Uji spekulatif dampak tidak lengkap (uji t) digunakan untuk menentukan pengaruh fraksional variabel otonom terhadap variabel dependen. Untuk menentukan derajat kebermaknaan koefisien hubungan digunakan pengukuran uji t.

Berikut rumusnya:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

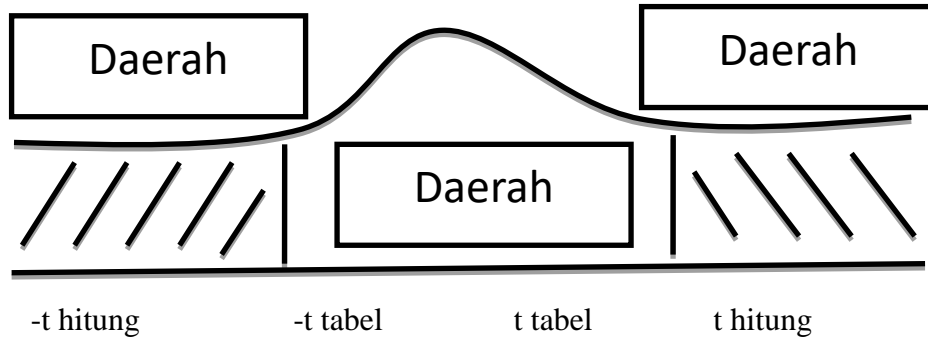
Keterangan :

t = Hasil uji tingkat signifikansi

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah data

**Gambar 3.1 Daerah Penerimaan Dan Penolakan Hipotesis Berdasarkan Uji t**



### 3.6.8 Uji F

Tujuan dari uji F adalah untuk menguji pengaruh beberapa variabel secara bersamaan atau dalam kombinasi. 186). Tes F dapat ditentukan dengan menggunakan resep:

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

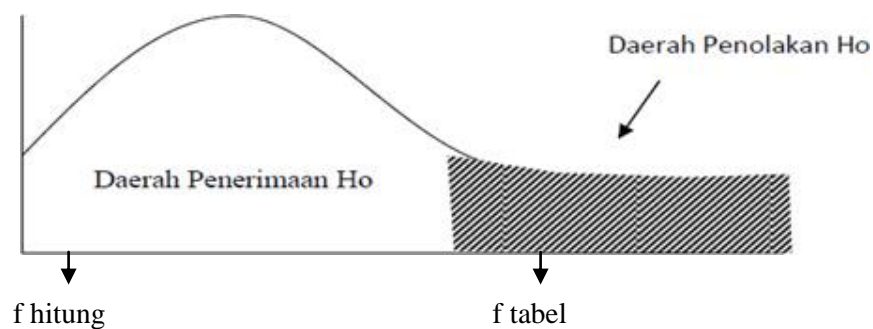
Keterangan :

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

$R^2$  = koefisien korelasi yang telah ditentukan sebelumnya

k = adalah total variabel independen

n = adalah total peserta sampel.



**Gambar 3.2**  
**Daerah Penerimaan dan Penolakan (Uji F)**

**3.7 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Studi dilakukan di PT. Bhima Performa Indonesia yang berlokasi di Ruko Pasar Segar Blok RC 1, Jl. Tole Iskandar No.7, Depok, Pancoran Mas, Depok City, West Java 16431 Jakarta. Studi dilaksanakan pada bulan Desember 2021 sampai berakhir pada bulan Mei 2022.



### 3.8 Jadwal Penelitian

**Tabel 3.5**  
**Jadwal Pelaksanaan Penulisan Tesis Tahun 2022**  
**Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen**  
**Universitas Islam Lamongan**

No.	Kegiatan	Desember 2021			Januari 2022			Februari 2021			Maret 2022			April 2022			Mei 2022		
1.	Pendaftaran	■																	
2.	Pengajuan Judul	■																	
3.	Draf Proposal		■	■	■														
4.	Survey Awal				■	■													
5.	Konsultasi Proposal					■	■	■											
6.	Seminar Proposal							■	■										
7.	Komprehensif								■	■									
8.	Proposal Jadi									■	■								
9.	Proses Penelitian										■	■							
10.	Analisis Data											■	■						
11.	Konsultasi												■	■					



