

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian yang pertama kali diperhatikan adalah objek penelitian yang akan diteliti. Dimana objek penelitian tersebut terkandung masalah yang akan dijadikan bahan penelitian untuk dicari pemecahannya. Menurut Sugiyono (2014:20) objek penelitian adalah sebagai berikut “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Objek dalam penelitian ini adalah data-data tentang kepemimpinan transformasional lingkungan kerja, kinerja karyawan pada PT. Star Energy Geotrhermal Bandung.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan “penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*)” Sugiyono, 2011: 11). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan” (Sugiono, 2016: 8).

Desain penelitian merupakan suatu metode atau prosedur untuk mengumpulkan data pada sebuah penelitian (Mukhtar *et al.*, 2011) dalam penelitian ini kuantitatif deskriptif yaitu statistik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti (Sugiono, 2016: 29). Dengan demikian, penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi obyektif tentang kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Pada setiap penelitian terdapat populasi penelitian yang akan menjadi subyek penelitian. Adapun pengertian populasi menurut Marzuki (2015: 52) adalah keseluruhan bahan atau elemen yang diselidiki Dengan demikian populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek atau objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 800 karyawan di PT. Star Energy Geothermal Bandung.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 91) mengatakan "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Penelitian

ini untuk menentukan jumlah sampel yang akan di ambil, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proporsional random sampling*. *Proporsional random sampling* adalah teknik pengambilan sample bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiono, 2016: 120). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin (adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

n = jumlah sample

N = (jumlah populasi =800 responden)

d² = presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut di peroleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} = \frac{800}{800.01^2 + 1} = \frac{800}{9} = 88.88 \text{ dibulatkan menjadi } 89.$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 89 karyawan.

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

NO	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
1	<p>Kepemimpinan Transformasional (X1)</p> <p>Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. (Yukl (2013: 313)</p>	<p>1. <i>Inspirational motivation</i></p> <p>2. <i>Idealized influence</i></p> <p>3. <i>Intellectual stimulation</i></p> <p>4. <i>Individualized consideration</i></p>	<p>a. memperlakukan orang dengan hormat</p> <p>b. menumbuhkan loyalitas personil terhadap organisasi</p> <p>c. memperlihatkan percaya diri terhadap pendapat staf</p> <p>a. mengkomunikasikan harapan yang tinggi</p> <p>b. mengemukakan tujuan utama melalui cara yang sederhana</p> <p>a. Mendorong staf untuk mampu berfikir dengan cara baru.</p> <p>b. mempertinggi motivasi staf untuk sukses</p> <p>a. memberikan penghargaan</p> <p>b. adanya pengakuan atas hasil karyawan</p>	<p>• Tingkat tata krama</p> <p>• Tingkat loyalitas personil</p> <p>• Tingkat percaya diri</p> <p>• tingkat komunikasi yang tinggi</p> <p>• tingkat tujuan melalui cara sederhana</p> <p>• tingkat kemampuan berfikir kritis</p> <p>• tingkat motivasi</p> <p>• tingkat penghargaan</p> <p>• tingkat pengakuan hasil kerja</p>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>
2	Lingkungan	1. Faktor	a. Bangunan tempat	• Tingkat	Ordinal

	<p>Kerja (X₂)</p> <p>Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. (Luthans, 2015)</p>	<p>lingkungan fisik</p> <p>2. Faktor lingkungan non fisik.</p>	kerja	menariknya bangunan tempat kerja	Ordinal
			b. Peralatan yang memadai	• Tingkat peralatan kerja yang memadai	
			c. Fasilitas	• Tingkat fasilitas nyaman	Ordinal
			d. Tersedianya sarana angkutan	• Tingkat tersedianya angkutan umum bagi karyawan	Ordinal
			a. Hubungan rekan kerja setingkat	• Tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			b. Hubungan atasan dengan karyawan	• Tingkat adanya hubungan baik dengan bawahan	Ordinal
3	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (<i>ability</i>) dan motivasi (<i>motivation</i>). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan berbagai cara, misalnya melalui</p>	<p>1. Pemahaman Pekerjaan/ Kompetensi,</p> <p>2. Kualitas/ Kuantitas Kerja,</p> <p>3. Perencanaan/ Organisasi,</p> <p>4. Inisiatif/ Komitmen,</p>	a. pemahaman	• Tingkat pemahaman	Ordinal
			b. ketrampilan	• Tingkat ketrampilan	Ordinal
			a. tepat waktu	• Tingkat disiplin	Ordinal
			b. tanggung jawab	• tingkat tanggung jawab	Ordinal
			a. Menetapkan sasaran	• tingkat sasaran	Ordinal
			b. mencari pedoman	• tingkat pencarian pedoman	Ordinal
			a. tanggungjawab	• tingkat tanggung jawab	Ordinal

pemberian kompensasi, faktor pemimpin dan stress kerja (Robbins, 2012:187)	5. Penyelesaian masalah/kreativitas, 6. Kerja Tim dan Kerja Sama, 7. Kemampuan berhubungan dengan orang lain, 8. Komunikasi (lisan dan tulisan).			Ordinal
		b. bekerja dengan pengawasan	• tingkat pengawasan	Ordinal
		a. mengidentifikasi	• tingkat identifikasi	
		b. merekomendasi	• tingkat rekomendasi	Ordinal
		a. harmonis	• tingkat harmonis	Ordinal
		b. bekerjasama	• tingkat kerjasama	Ordinal
		a. Berhubungan secara efektif dan positif	• tingkat hubungan dengan karyawan lain	
		b. saling menghargai	• tingkat saling menghormati	Ordinal
		a. Menyampaikan informasi dan ide secara efektif secara lisan dan tulisan	• tingkat penyampaian informasi	Ordinal
		b. memastikan pemahaman	• tingkat pemahaman	

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket.

Angket merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016: 162).

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka ada beberapa metode yang peneliti pergunakan, yaitu metode angket. Metode angket adalah ”kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang, dalam hal

ini disebut dengan responden. Adapun cara menjawab dilakukan dengan cara tertulis pula” (Arikunto, 2016: 135).

Alasan penulis menggunakan tehnik pengumpulan data menggunakan angket adalah karena selain efisien peneliti akan tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang akan diharapkan dari responden, juga cocok untuk responden yang cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas dan ini juga bisa berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung atau pun dikirim melalui pos.

Variabel-variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert yaitu untuk mengungkapkan perasaan responden dengan memilih empat alternatif jawaban yaitu:

Tabel 3.4

Alternatif Jawaban Angket

Alternatif Jawaban	Skor
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

Keunggulan penggunaan skala Likert ini diantaranya adalah mudah dibuat dan diatur, responden mudah mengerti bagaimana cara menggunakan

skala pada kuisioner yang disediakan, mengukur pada tingkat skala ordinal dan pelaksanaannya dapat dilakukan melalui telepon, surat maupun wawancara.

Untuk mendapatkan data yang akurat maka instrument angket yang dipakai harus diuji validitas.

Uji validitas yang dipakai adalah validitas internal. Untuk menguji validitas tiap item instrument adalah dengan mengkorelasikan antara skor-skor tiap item dengan skor total keseluruhan instrument. Item dikatakan valid, jika $r_{hit} > r_{tab}$ dan sebaliknya (Sugiono, 2016: 172). Untuk mengetahui validitas instrument pada penelitian ini, digunakan program *SPSS 22.0 for Windows*.

Dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{\{\sum X\}\{\sum Y\}}{N}}{\sqrt{\left\{ \frac{\sum X^2 - (\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum Y^2 - (\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara x dan y r_{xy}

N : Jumlah Subyek

X : Skor item

Y : Skor total

$\sum X$: Jumlah skor items

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

Setelah data valid, maka selanjutnya data uji reliabilitas. Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1.

Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel.

Nugroho mengatakan, "reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60." Kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien *alpha* yang lebih besar dari 0,6." Jadi pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan kejegan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut.

3.7 Analisis Data

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dengan variabel intervening. Adapun persamaan umum regresi linier berganda sebagai berikut (Supranto, 2006):

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Keterangan :

X_1 = variabel kepemimpinan

X_2 = variabel lingkungan kerja

Y = variabel kinerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = kesalahan pengganggu

Perlu dilakukan pengujian sebagai berikut:

a. Uji Klasik

- 1) Uji Normalitas untuk melihat apakah data variabel yang diuji berdistribusi normal dan layak untuk diuji statistik dengan uji Kolomogorof-Smirnof, didapatkan ketentuan sebagai berikut:

(1) Nilai Sig < 0,05, distribusi data tidak normal.

(2) Nilai Sig > 0,05, distribusi data normal.

- 2) Uji Multikolinieritas untuk mengukur seberapa erat hubungan variabel X, Y, dan Z yang ditunjukkan oleh nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation factor), dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

- 3) Uji Heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) sebagai variabel bebas (sumbu X =Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) sebagai variabel terikat (sumbu Y =Y prediksi – Y riil). Pada scatterplot, titik-titiknya mempunyai pola yang teratur,

baik, menyempit, melebar maupun bergelombang, maka heteroskedastisitas tidak terjadi pada model regresi.

b. Uji Hipotesis

1) Uji F (secara simultan)

Uji untuk menguji ketepatan model (goodness of fit), sering disebut uji simultan. Hasil F_{hitung} dan F_{tabel} dengan ketentuan:

- (1). H_0 diterima, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas dan terikat.
- (2). H_0 ditolak, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas dan terikat.

2) Uji t (secara parsial)

Uji signifikan terhadap masing-masing koefisien regresi untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil t_{hitung} dan t_{tabel} dengan ketentuan:

- a) H_0 Diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- b) H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

