

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Berdasarkan pada permasalahan yang diteliti, penelitian yang akan dilakukan menerapkan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif adalah salah satu metode penelitian yang menganalisis secara sistematis, terperinci, terstruktur dan numerikal. Menurut (Sugiyono, 2012) mengemukakan bahwa metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang dipergunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dimana dalam pengambilan sampel dilakukan secara acak dan data yang didapatkan akan dianalisis secara statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pendekatan deskriptif kuantitatif, sebagaimana didalamnya menjelaskan secara aktual, sistematis, dan terperinci berdasarkan hasil perhitungan dari software SPSS. (Masyhuri & M. Zainuddin, 2008) menjelaskan bahwa penelitian yang bersifat deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan secara terperinci mengenai suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu. Penggunaan pendekatan deskriptif kuantitatif memungkinkan peneliti mendeskripsikan suatu kondisi yang cenderung menekankan analisis data yang akan diteliti dalam bentuk angka.

## 3.2 Objek, Lokasi, dan Waktu Penelitian

### 3.2.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Indah Food Multirasa sebuah perusahaan yang bergerak di bidang makanan ringan, camilan, minuman, kue kering dan lain-lain.

### 3.2.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Surya Indah Food Multirasa. Perusahaan ini merupakan pusat oleh oleh khas Jombang yang bergerak dibidang produksi jajanan kering. PT. Surya Indah Food Multirasa terletak di Jl. Raden Patah No.61, Kepanjen, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang, Provinsi Jawa Timur.

### 3.2.3 Waktu Penelitian

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan					
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1.	Persiapan Penelitian						
	a. Pengajuan Judul b. Penyusunan Proposal						
2.	Pelaksanaan penelitian						
	a. Pengumpulan data b. Analisis data						
3.	Penyusunan hasil penelitian						

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan” mengangkat dua variabel independen dan satu variabel dependen, adapun satu variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) serta variabel dependennya adalah Kinerja karyawan (Y).

#### 3.3.1 Variabel Independen

##### 1. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan secara garis besar merupakan keahlian dari seseorang yang mampu untuk mengikuti perintahnya.

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Martoyo diantaranya (Delti, 2015):

##### a. Kemampuan Analitis

Menjadi seorang pemimpin, memiliki kemampuan dalam melihat suatu kondisi atau situasi yang sedang terjadi secara matang dan teliti sangat dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Jika pemimpin memiliki kemampuan analitis yang cukup baik adalah salah satu indikator suksesnya kepemimpinan seseorang.

##### b. Keterampilan Berkomunikasi

Menjalankan peran sebagai seorang pemimpin, keterampilan dalam berkomunikasi sangat mempengaruhi kinerja bawahan. Pemimpin diharapkan bisa menjalankan komunikasi secara dua arah, sehingga mampu membuat bawahan mencapai titik potensi

yang maksimal dalam dirinya. Hal ini tentunya berdampak baik pada perusahaan.

c. Keberanian

Keberanian diperlukan dalam menjalankan peran sebagai seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus berani mengambil resiko, bertanggungjawab, dan mengambil keputusan yang tepat. Sehingga keberanian menjadi salah satu faktor penting agar tujuan perusahaan bisa tercapai.

d. Kemampuan Mendengar

Pemimpin dalam mengelola bawahannya diperlukan kemampuan mendengar yang baik. Kemampuan tersebut dibutuhkan untuk mendengar pendapat ataupun saran sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan agar menghasilkan keputusan yang bijaksana.

e. Ketegasan

Ketegasan selalu melekat pada kepemimpinan. Ketegasan diperlukan dalam menghadapi bawahan serta menghadapi ketidakpastian suatu situasi tertentu.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi atau keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja di suatu organisasi. Hal ini bisa saja terjadi antar bawahan dan atasan dan bisa juga hubungan antar sesama rekan kerja.

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik menurut (Wursanto, 2009)

sebagai berikut :

a. Pengawasan

Pengawasan kerja yang dilaksanakan secara berkelanjutan dan dilakukan dengan ketat.

b. Suasana Kerja

Suasana kerja diciptakan sedemikian rupa sehingga dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi.

c. Sistem Pemberian Imbalan

Memberikan imbalan baik itu gaji atau reward yang lainnya dapat mendorong semangat sehingga tercipta hubungan saling menghargai.

d. Perlakuan dengan Baik

Dalam menjalankan pekerjaan, perlakuan yang baik dan manusiawi seperti tidak diperlakukan seperti dengan robot atau mesin wajib diterapkan. Selain itu, bisa juga memberikan jenjang karir terhadap bawahan secara maksimal dengan tingkat kematangan masing-masing.

e. Memiliki Perasaan Aman

Pemenuhan kebutuhan rasa aman di tempat kerja, di mana kita banyak menghabiskan waktu disana merupakan hal yang perlu diperhatikan. Dengan terciptanya perasaan aman

ditempat kerja dapat membantu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.

f. Hubungan Berlangsung Secara Serasi

Ketika hubungan antar bawahan dan pemimpin-bawahan berlangsung secara serasi, selaras, dan seimbang membuat aktivitas organisasi berjalan dengan baik dan terkoordinasi.

g. Mendapat Perlakuan secara Adil dan Objektif.

Implementasi sikap adil dan objektif memang tidak mudah bagi seorang pemimpin, tetapi peran pemimpin sangat dibutuhkan. Keadilan dapat memberikan kesempatan setiap individu untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki dan dapat berkembang keahliannya di pekerjaan.

### 3.3.2 Variabel Dependent

#### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009) kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik itu kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat yang serupa di sampaikan oleh (Robbins, 2002) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan menurut kriteria yang telah ditetapkan di suatu pekerjaan. Secara umum dapat diartikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diraih karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya untuk mencapai target kerja.

Tingkat kinerja karyawan dapat diukur menggunakan beberapa indikator yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dalam (Lie Fei Tjiong, 2018), terdapat 6 indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

a. Kualitas Kerja

Ukuran dari kualitas kerja yakni seberapa baik tingkat kesempurnaan atas tugas yang telah diberikan didasarkan oleh standar perusahaan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dapat diartikan berupa jumlah proses kerja yang sudah diselesaikan dalam bentuk hasil dan dinyatakan sebagai kuantitas.

c. Ketepatan Waktu

Melakukan tugas dengan tepat waktu dan menggunakan waktu secara optimal.

d. Efektifitas

Mempergunakan sumber daya secara arif dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan yang ada (tenaga, uang, bahan baku,dll)

e. Komitmen

Komitmen merupakan keadaan dimana seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya serta tanggung jawabnya terhadap perusahaan .

## f. Kemandirian

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara individu.

Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
1.	Kepemimpinan (X1)	Kemampuan Analitis	1. Dalam hal melakukan pekerjaan, atasan rutin memperhatikan kinerja karyawannya.
		Keterampilan Berkomunikasi	1. Atasan memberikan instruksi kerja secara jelas kepada karyawan. 2. Saat memberikan instruksi kerja, atasan melakukannya dengan sopan.
		Keberanian	1. Saya yakin terhadap keberhasilan keputusan yang dibuat pemimpin 2. Saya selalu bertanggung jawab dengan tugas yang di berikan oleh atasan.
		Kemampuan Mendengar	1. Atasan menerima dengan baik saran atau usulan dari bawahan 2. Atasan mau mendengarkan keluhan kesah bawahan.
		Ketegasan	1. Atasan memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran 2. Atasan teguh dengan keputusan yang telah diambil dan menerima segala konsekuensinya
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Pengawasan	1. Atasan secara langsung mengawasi pegawainya 2. Atasan rutin melakukan pengawasan
		Sistem pemberian imbalan	1. Atasan memberikan bonus atas prestasi yang diraih karyawan 2. Pemberian bonus oleh perusahaan dapat membuat saya semangat bekerja
		Perlakuan dengan baik	1. Atasan memperlakukan karyawan secara baik. 3. Saya mendapat perlakuan yang baik oleh sesama rekan kerja
		Memiliki perasaan aman	1. Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang sesuai standar.



No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
			2. Perusahaan menjamin keamanan kerja para karyawannya.
		Hubungan berlangsung secara serasi	1. Saya selalu melakukan koordinasi kepada atasan maupun rekan kerja 2. Saya dalam memecahkan masalah menggunakan cara berdiskusi dengan rekan kerja.
		Mendapat perlakuan secara adil dan objektif	1. Saya merasa diperlakukan secara adil oleh atasan 2. Saat terjadi suatu permasalahan, saya diperlakukan secara objektif
		Kualitas kerja	1. Atasan memperhatikan kualitas kerja karyawan 2. Saya mampu membuat produk dengan kualitas diatas standar yang dibuat oleh perusahaan.
3.	Kinerja (Y)	Kuantitas kerja	1. Saya dapat menghasilkan produk sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. 2. Saya mampu melampaui target produksi yang telah ditetapkan perusahaan
		Ketepatan waktu	1. Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. 2. Saya dapat memanfaatkan waktu secara optimal untuk menyelesaikan tugas
		Efektivitas	2. Saya memanfaatkan bahan baku secara efektif sehingga meminimalisir bahan baku yang terbuang.
		Komitmen	1. Saya merasa senang saat bekerja disini 1. Saya menjaga nama baik perusahaan baik internal maupun secara eksternal.
		Kemandirian	1. Saya dapat bertanggungjawab dengan apa yang saya kerjakan. 2. Saya dapat bekerja individu maupun tim

### 3.4 Pengukuran Variabel

Pengukuran Variabel dalam penelitian yang akan dilakukan dengan pengukuran skala likert. Menurut Sugiyono (2012:93) skala Likert merupakan skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi individu ataupun kelompok mengenai fenomena sosial.

Dalam proses pemilihan jawaban akan diberikan untuk masing-masing jawaban. Adapun rentang nilai yang tersedia sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju : 5
- b. Setuju : 4
- c. Netral : 3
- d. Tidak Setuju : 2
- e. Sangat Tidak Setuju : 1

### 3.5 Populasi dan Sampel

Jumlah populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. Sampel yang diambil yakni 32 orang responden bagian produksi, hal ini dilakukan dengan tujuan mempermudah dalam memperoleh data untuk hasil pengujian yang lebih baik.

### 3.6 Metode Sampling

Menurut (Sugiyono, 2018) metode sampling adalah sebuah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel. Metode sampling sendiri terdiri dari *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Pada penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *quota sampling*, dimana jumlah responden sudah ditentukan sebelumnya.

### 3.7 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Menurut (Sugiarto, 2017), data yang dikumpulkan peneliti secara langsung dari sumber datanya disebut data primer. Peneliti dapat mengumpulkan data tersebut melalui pengamatan, wawancara atau juga *interview* dan menyebarkan angket.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder yang dikemukakan (Sugiarto, 2017) merupakan data yang didapatkan secara tidak langsung dari narasumber atau sumber utama lainnya. Data sekunder sendiri bisa diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, ebook, jurnal, laporan, dan lain lain.

### 3.8 Metode Pengumpulan Data

Penelitian yang akan dilakukan, metode pengumpulan data yang digunakan yakni melalui penyebaran kuesioner atau daftar pertanyaan. Kuesioner adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang telah disiapkan sebelumnya oleh peneliti yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti (Yewangoe, 2015). Kuesioner yang akan digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yang berarti kuesioner yang disajikan dengan pernyataan spesifik yang sesuai dengan pokok permasalahan sehingga responden hanya memberikan tanda centang (✓).

### 3.9 Pengujian Instrumen Penelitian

#### 3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat sebuah instrumen dalam menguji suatu item. Validitas sendiri merupakan tingkat kesahihan alat ukur yang dipergunakan (Syafe, 2018). Jika instrumen tersebut dinyatakan valid artinya bahwa alat ukur yang digunakan dalam mendapatkan suatu data dapat digunakan untuk mengukur suatu item yang akan diukur. Instrumen akan dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan instrumen dikatakan tidak valid apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0.349) maka instrument dikatakan valid.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

	Total Correlation (R hitung)	R tabel	Keputusan
X1.1	0.429	0.349	Valid
X1.2	0.485	0.349	Valid
X1.3	0.534	0.349	Valid
X1.4	0.399	0.349	Valid
X1.5	0.706	0.349	Valid
X1.6	0.663	0.349	Valid
X1.7	0.648	0.349	Valid
X1.8	0.574	0.349	Valid
X1.9	0.749	0.349	Valid
X1.10	0.726	0.349	Valid

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

	Total Correlation (R hitung)	R tabel	Keputusan
X2.1	0.5	0.349	Valid
X2.2	0.503	0.349	Valid
X2.3	0.63	0.349	Valid
X2.4	0.76	0.349	Valid
X2.5	0.463	0.349	Valid
X2.6	0.52	0.349	Valid
X2.7	0.522	0.349	Valid
X2.8	0.487	0.349	Valid
X2.9	0.542	0.349	Valid
X2.10	0.454	0.349	Valid
X2.11	0.873	0.349	Valid
X2.12	0.794	0.349	Valid

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

	Total Correlation (R hitung)	R tabel	Keputusan
Y.1	0.808	0.349	Valid
Y.2	0.68	0.349	Valid
Y.3	0.647	0.349	Valid
Y.4	0.531	0.349	Valid
Y.5	0.555	0.349	Valid
Y.6	0.62	0.349	Valid
Y.7	0.662	0.349	Valid
Y.8	0.441	0.349	Valid
Y.9	0.735	0.349	Valid
Y.10	0.674	0.349	Valid
Y.11	0.536	0.349	Valid

### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Untuk menentukan sebuah instrumen dapat dipergunakan lebih dari satu kali dan memperoleh data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi sebuah instrumen yang akan diujikan.

Formula yang digunakan untuk menganalisis reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Alpha Cronbach, Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  (6%) maka dinyatakan reliable, sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  (6%) maka dinyatakan tidak reliable

Gambar 4. 1 Reliability Statistics

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	33

Berdasarkan tabel diatas, Nilai Cronbach's Alpha  $0,925 > 0,60$  maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan reliable. Hasil perhitungan tersebut mencerminkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang bagus dan dapat diartikan bahwa instrument akan mendapatkan hasil yang sama atau hampir sama di masa-masa tertentu selanjutnya

### 3.10 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat diartikan sebuah proses pengkajian keabsahan dan keakuratan sebuah instrument yang menggunakan beberapa metode uji, yaitu:

#### 3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna dalam melihat apakah data yang telah terkumpul mempunyai distribusi normal atau tidak. Penyebaran data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi

melebihi 0.05, dan jika nilai kurang dari 0.05 maka penyebaran data dianggap tidak normal (Basuki Agus Tri, 2014).

### 3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah ketimpangan macam residual untuk seluruh pengamatan pada model regresi (Basuki Agus Tri, 2014). Hal ini berfungsi untuk mengetahui apakah ada ketimpangan dari syarat – syarat asumsi klasik pada model regresi. Uji heteroskedastisitas merupakan syarat yang paling dihindari oleh model regresi. Karena jika masih terdapat ketimpangan dalam model regresi maka data yang dihasilkan dianggap kurang efektif dan efisien.

Uji heteroskedastisitas dapat terlihat di grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yang mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi Y sesungguhnya). Dasar analisis adalah:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.10.3 Uji Multikolinearitas

Adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam Model Regresi Ganda merupakan pengertian dari Uji Multikolinearitas. Apabila hubungan linear antar peubah bebas X dalam Model Regresi Ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinearitas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*).

Untuk mengetahui terdapat atau tidak mengenai masalah multikolinearitas dalam model regresi, nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* menjadi kriteria dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2018) :

1. Apabila nilai toleransi  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$  dapat diartikan model regresi terdapat masalah multikolinearitas.
2. Apabila nilai toleransi  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  dapat diartikan model regresi terdapat masalah multikolinearitas.

### 3.10.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Menurut Durbin-Watson dalam buku *Discovering Statistic Using SPSS* (Field, 2005) jika nilai Durbin-Watson terletak diantara nilai 1 atau 3 dinyatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi. Tetapi jika nilai Durbin-Watson  $< 1$  atau  $> 3$  maka terdapat autokorelasi.



### 3.11 Teknik Analisa Data

#### 3.11.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode dengan tujuan menggambarkan suatu hasil penelitian namun tidak dipergunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2012). Analisis deskriptif dipergunakan untuk mendeskripsikan data yang telah didapatkan. Hal ini berguna untuk memperoleh gambaran tingkat pengaruh antar variabel X terhadap variabel Y baik itu secara parsial ataupun simultan.

#### 3.11.2 Analisa Regresi Berganda

Analisa regresi linier berganda berfungsi untuk menyelidiki atau membuktikan bahwasanya ada atau tidaknya pengaruh antar beberapa variabel X terhadap satu variabel Y. Adapun formulasi umum:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Dimana:

Y = kinerja Karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi X1, b2 = koefisien regresi X2, dst.

E = residual / Error

### 3.12 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020) uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa baik kemampuan model dalam

menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki kisaran nilai antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  kecil menggambarkan bahwa variabel independen mempunyai kemampuan sangat terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya jika nilai  $R^2$  besar dan mendekati satu, hal itu menggambarkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### 3.13 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji t sendiri berfungsi untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial dimana uji ini memperlihatkan seberapa jauh tingkat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dapat dinyatakan yaitu:

- a. Apabila nilai signifikan  $>$  nilai alpha (0,05), artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Apabila nilai signifikan  $<$  nilai alpha (0.05), artinya variabel independen tidak berpengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen