

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Identifikasi Variabel

##### 3.1.1 Variabel Independen/Bebas

Variabel independent merupakan variabel bebas yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen atau bebas dinotasikan sebagai variabel X. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)
2. *Reward* (X2)
3. *Punishment* (X3)

##### 3.1.2 Variabel Dependen/Terikat

Variabel yang dipengaruhi akibat adanya variabel bebas, dikatakan sebagai variabel terikat karena dipengaruhi oleh variabel bebas, besarnya perubahan pada variabel ini tergantung perubahan dan besaran variabel terikat. Variabel dependen atau terikat dinotasikan sebagai variabel Y. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

#### 3.2 Definisi Operasional Variabel

##### 3.2.1 Variabel Independen

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Menurut (Burhanudin and Kurniawan 2020) gaya kepemimpinan transformasional (transformational leadership) adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin berusaha untuk mengubah para karyawan agar mengejar tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dari pada mengejar tujuan-tujuan pribadi. Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut (Jufrizen and Lubis 2020):

1. Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

2. Motivasi Inspiratif

inspirasi menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditunjukkan untuk memacu semangat bawahan.

3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru.

#### 4. Perhatian Individu

Menggambarkan bahwa pemimpin selalu memperhatikan karyawan memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

### 2. *Reward* (X2)

Menurut Octario (2022) *reward* adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Adapun indikator untuk mengukur *reward* kepada para karyawan (Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra et al. 2021) :

1. Upah, ialah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
2. Gaji, ialah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.
3. Insentif, ialah tambahan- tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.
4. Tunjangan, ialah seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung sebagai wujud tanggung jawab organisasi terhadap para karyawannya, baik berupa asuransi maupun kesehatan, keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan umum.
5. Penghargaan *Interpersonal* atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
6. Promosi ialah penghargaan yang diberikan oleh manajer atas kinerja karyawannya sebagai bentuk usaha menempatkan karyawan di tempat yang tepat.

### 3. *Punishment* (X3)

Menurut (Syafiq 2021) *punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Menurut (Syafiq 2021) terdapat beberapa indikator *punishment* :

1. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi. Setiap perusahaan atau organisasi harus meminimalisir kesalahan di tempat kerja, karena jika karyawan terus-menerus melakukan kesalahan perusahaan akan memberikan hukuman.
2. Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan. Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama maka dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.
3. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan. Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasan, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.

4. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan. Beserta adanya pengawasan kepada karyawan atasan bisa memantau para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya.

### 3.2.2 Variabel Dependen

#### 1. Kinerja Karyawan

Menurut (Koencoro et al. 2013) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut (Sadeli 2018) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas

Kualitas adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seseorang pegawai berkerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

### 3.3 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian bertujuan untuk memberi pegangan yang jelas dan terstruktur kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya. Dalam hal ini untuk mengetahui jawaban dari setiap item instrumen maka akan digunakan Skala *Likert* dengan menggunakan metode kuantitatif. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

### 3.4 Jenis Data

Jenis data yang dilakukan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Data penelitian ini berupa hasil kuesioner yang didapat dari karyawan PT. Indomobil Finance Jember, hasil perhitungan dengan rumus.

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner di lapangan. Data penelitian berupa jawaban responden atas pernyataan yang telah dibuat peneliti. Data primer dalam penelitian ini berupa tanggapan yang diperoleh langsung dari responden.

- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dan diolah dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Data yang dimaksud adalah jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Indomobil Finance Jember.

### 3.5 Populasi & Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini 170 karyawan PT. Indomobil Finance Jember. Pemilihan lokasi populasi ini dikarenakan suatu pertimbangan dan kemudahan untuk mendapatkan data yang dipergunakan dalam penelitian ini sehingga dapat bermanfaat berdasarkan keterbatasan biaya, waktu, dan tenaga.

#### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability* dengan teknik *random sampling*.

#### 3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* sebagai metode penarikan sampel. Sugiyono, (2017) mengemukakan bahwa *random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. *Random sampling* dapat dilakukan dengan undian, memilih bilangan dari daftar bilangan secara acak. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan rumus Slovin apabila populasi sudah diketahui.

Adapun rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = N / (1 + \{N \times e^2\})$$

keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (error tolerance) margin of error yaitu persen kelonggran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir, misal 2%, 5% atau 10%.

Untuk sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan tingkat presentase sebesar 10% sehingga dengan menggunakan rumus didapatkan sampel sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= N / (1 + N \times e^2) \\
 &= 170 / (1 + 170 \times 0,10^2) \\
 &= 170 / (1 + 1,7) \\
 &= 170 / 2,7 \\
 &= 62,9629 \text{ dibulatkan menjadi } 63
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 63 orang dari karyawan PT. Indomobil Finance Jember. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

### 3.6 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlahnya sedikit. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon (Sugiyono 2011).

#### 2. Kuisisioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Angket cocok untuk responden dalam jumlah besar (Sugiyono 2011).

Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala *likert*, dimana isinya adalah serangkaian pertanyaan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti yaitu : variabel gaya kepemimpinan transformasional, *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan. Cara pengisiannya adalah responden meminta untuk pendapat tentang serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan objek yang akan diteliti dalam bentuk nilai atau angka.

Adapun angka-angka dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Skala Pengukuran Data**

No	Skala	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Cukup setuju	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam angket.

#### 3.7.2 Uji Instrumen Data

Uji validitas dan reliabilitas terdiri dari verifikasi terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam angket atau kuesioner, apakah isi angket tersebut valid dan reliabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika suatu pertanyaan pada kuesioner yang ada dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk melakukan uji validitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24, dengan rumus :

dimana :

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = nilai variabel bebas

y = nilai variabel terikat

n = jumlah data (responden/sampel)

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikasi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

##### 2. Uji Reliabilitas

Setelah menentukan validitas instrumen penelitian tahap selanjutnya adalah mengukur reliabilitas data dari instrumen penelitian. *Reliabilitas* adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian *realibilitas* bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel-variabel. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung *Cronbach* alpha masing-masing item dengan bantuan IBM SPSS versi 24.

Pengujiannya menggunakan rumus *alpha* sebagai berikut :

$$a = \frac{(k)cov/var}{1 + (k - 1)cov/var}$$

Keterangan :

$\alpha$  = *alpha*

k = Jumlah butir dalam skala/pertanyaan

cov = rerata *covarian* diantara butir

var = rerata varian dari butir

### 3.7.3 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisa regresi linear berganda untuk menguji kebenaran hipotesa, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Jember.

Model persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Bilangan Konstanta

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan Transformasional

$X_2$  = *Reward*

$X_3$  = *Punishment*

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi

e = variabel pengganggu

### 3.7.4 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan *Shapiro Wilk* dengan bantuan program statistik SPSS dengan ketentuan apabila jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal (Dewi and Landra 2022). Alasan mengapa menggunakan uji *Shapiro Wilk* tidak menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dikarenakan jumlah sampel yang kurang dari 100 responden.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel.

### 3. Uji heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linear berganda yaitu dengan melihat grafik *scatter plot* atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual eror yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas.

### 3.7.5 Uji Hipotesis

#### 1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada perubahan yang signifikan secara individual antara variabel bebas dan variabel terikat, yang dimaksud dalam hal ini uji t dapat diketahui masing-masing variabel secara parsial terhadap variabel terikat.

$$t \text{ Hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

t = t hitung yang diperoleh

b<sub>i</sub> = bobot regresi

S<sub>b<sub>i</sub></sub> = standart deviasi dari variabel bebas

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% (α = 0,05). Adapun kriteria dari uji statistik t :

Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 2. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah anatar nol dan satu, dengan mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R square yang merupakan hasil kuadrat dari nilai koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Maka nilai determinasi ditentukan dengan R<sup>2</sup> (R Square).