

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang pendekatannya berbentuk angka atau yang di angka-kan dan dihitung menggunakan statistik. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan metode survey. Menurut Sugiyono, (2017:8). Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Objek Dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi titik perhatian. Penelitian ini mengambil objek dengan lokasi yang terletak di JL. Soekarno Hatta No. 43 Kelurahan Mulyojati, Kecamatan Metro Barat. Metro. Lampung. Kode Pos (34125).

#### **C. Metode Penelitian**

##### **1. Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono, (2016: 124) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat dengan simbol (X). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dengan simbol (Y). Pada penelitian ini terdapat 2 Variabel yang menjadi variabel bebas yaitu motivasi (X1) disiplin kerja (X2) serta kinerja karyawan (Y) dan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating (Z) merupakan variabel terikat. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**a) Variabel Motivasi (X1) Definisi Konseptual:**

Motivasi kerja adalah faktor internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, berkerja, dan mencapai tujuan. Motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan semangat serta kinerja para karyawan. Tanpa adanya motivasi kerja untuk mencapai suatu prestasi kerja yang tinggi akan sulit. Oleh karena itu, mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja sangatlah penting dalam dunia kerja.

**Definisi Operasional:**

Motivasi kerja adalah faktor internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, berkerja, dan mencapai tujuan. Motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan semangat serta kinerja para karyawan. Tanpa adanya motivasi kerja untuk mencapai suatu prestasi kerja yang tinggi akan sulit. Oleh karena itu, mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja sangatlah penting dalam dunia kerja. Yang diukur dengan kuisisioner menggunakan data skala likert yang diberikan kepada karyawan Muhammadiyah Bisnis Center.

**b) Variabel Kepuasan (X2) Definisi Konseptual:**

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaan, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja sangat penting diperhatikan karena jika terjadi ketidakpuasan kerja, pekerja atau karyawan akan merespon langsung, seperti meninggalkan organisasi, mencari posisi baru pada organisasi atau perusahaan lain.

**Definisi Oprasional:**

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaan, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja sangat penting diperhatikan karena jika terjadi ketidakpuasan kerja, pekerja atau karyawan akan merespon langsung, seperti meninggalkan organisasi, mencari posisi baru pada organisasi atau perusahaan lain. Yang diukur dengan kuisisioner menggunakan data skala likert yang diberikan kepada karyawan Muhammadiyah Bisnis Center.

**c) Variabel Kinerja Karyawan (Y) Definisi Konseptual:**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja karyawan dikatakan berhasil apabila memuat beberapa aspek diantaranya kesetiaan,

prestasi, kejujuran, kedisiplinan, dan kreatifitas.

**Definisi Operasional:**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja karyawan dikatakan berhasil apabila memuat beberapa aspek diantaranya kesetiaan, prestasi, kejujuran, kedisiplinan, dan kreatifitas. Yang diukur dengan kuisisioner menggunakan data skala likert yang diberikan kepada karyawan Muhammadiyah Bisnis Center.

**d) Variabel Gaya Kepemimpinan (Z) Definisi Konseptual:**

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kemudian peran pemimpin adalah kemampuan mendengar, keterampilan komunikasi, keberanian, ketegasan, dan kemampuan analisis.

**Definisi Operasioanl:**

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kemudian peran pemimpin adalah kemampuan mendengar, keterampilan komunikasi, keberanian, ketegasan, dan kemampuan analisis. Yang diukur dengan kuisisioner menggunakan data skala likert yang diberikan kepada karyawan Muhammadiyah Bisnis Center.

**2. Populasi dan Sampel**

**a. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono 2016:117). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Muhammadiyah Bisnis Center. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan Muhammadiyah Bisnis Center dengan sebanyak 35 karyawan.

## **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2019: 81) menyatakan sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Berdasarkan data yang diperoleh penulis pada Muhammadiyah Bisnis Center (MBC) terdapat 35 karyawan. Dalam penelitian ini akan menggunakan sampel jenuh yaitu (Sugiono, 2019). Dimana semua anggota populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Hal ini sesuai dengan pernyataan Arikunto (2020: 131) yaitu Jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya sedangkan jika populasi lebih dari 100 orang atau tidak di ketahui pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Dan adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 35 responden.

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

Data Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan cara tanya jawab baik lisan maupun tulisan dari narasumber yang dapat dipercaya untuk dimintai suatu informasi. Menurut Sugiyono, (2016) 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 jumlah respondennya sedikit/kecil.

### **2. Kuisisioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini daftar pernyataan dalam kuisisioner berkaitan dengan variabel Pengembangan Karir, Motivasi, Kinerja karyawan dan Kepuasan Kerja.

## **E. Instrument Penelitian**

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Peneliti membagikan kuisisioner kepada

responden berupa pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup. Pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan dengan alternative-alternative jawaban yang disediakan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, teknik yang dipakai dalam pengukuran kuesioner menggunakan *agree-disagree scale*. Skala ini mengembangkan pertanyaan dalam berbagai rentang nilai.

**Tabel 4. Nilai dan Kategori Jawaban Kuesioner skala *Likert***

Nilai	Kategori
5	Sangat setuju
4	Setuju
3	Cukup setuju
2	Tidak setuju
1	Sangat tidak setuju

**Tabel 5. Kisi-Kisi instrumen Penelitian**

Variable	Indikator	No Kuisisioner
Motivasi kerja (X1)	1. Perilaku Pegawai	1,2,3,4,5,
	2. Usaha Pegawai	6,7,8,9,10,
	3. Kegigihan	11,12,13,14,15
Kepuasan kerja (X2)	1. Gaji	1,2,3,4,5,
	2. Pekerjaan itu sendiri	6,7,8,9,10,
	3. Rekan Kerja	11,12,13,14,
	4. Atasan	15,16,17,
	5. Promosi Jabatan	18,19,20
Kinerja karyawan (Y)	1. kesetiaan	1,2,3,4,5,
	2. prestasi	6,7,8,9,10,
	3. kejujuran	11,12,13,14,15,
	4. kreativitas	16,17,18,19,20
Gaya kepemimpinan (Z)	1. Kemampuan Mendengar	1,2,3,4,
	2. Ketrampilan Komunikasi	5,6,7,8,
	3. Keberanian	9,10,11,12,
	4. Ketegasan	13,14,15,16,
	5. Kemampuan Analisis	17,18,19,20

## F. Pengujian Persyaratan Instrumen

Instrumen dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas

### a. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono, (2017:121) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Soekidjo Notoaatmojo (2014), dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien Kolerasi

n = Jumlah responden uji coba

X = Skor tiap item

Y = Skor seluruh item responden uji coba

### b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Maksud dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi. Nilai reliabilitas dinyatakan dengan koefisien *Cronbach's Alpha* berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,7. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliabel atau secara sederhana, instrumen penelitian atau kuesioner tersebut dapat digunakan kembali dalam penelitian. Untuk menghitung uji reliabilitas tes bentuk uraian dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach-Alpha*, Gani irwan, (2015:135) yaitu:

$$r_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{\sum ab^2}{abt^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = koefisien reabilitas alpa

$k$  = Jumlah item pertanyaan

$\sum$  = Jumlah variabel butir

$\alpha^2 t$  = Varian total

### G. Pengujian Analisis data

Teknik analisis data yang peneliti gunakan untuk memberikan jawaban pada setiap item jawaban yaitu dengan menggunakan skala Likert. Skala likert yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Fenomena ini telah ditetapkan secara spesifik oleh penulis yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian

#### a. Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) menyatakan uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Solgomorov Sminov Test*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika 2-tailed  $> 0,05$ , maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya (Ghozali, 2018). Rumus *Solgomorov Sminova* adalah:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{O_i - E_i}{E_i}$$

Keterangan :

$O_i$  = frekuensi observasi pada kelas atau interval

$E_i$  = frekuensi yang diharapkan pada kelas  $i$  didasarkan pada distribusi hipotesis, yaitu distribusi normal.

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ( $P > 0,05$ ).

Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ( $P < 0,05$ ), maka data dikatakan tidak normal.

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linier data, yaitu apakah dua

variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan (Purnomo, 2016 : 94). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan pada taraf 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (*Linearity*) kurang dari 0,05.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah :

- a) Jika nilai Sig > 0,05, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linier.
- b) Jika nilai Sig < 0,05 maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linier.

### c) Uji Homogenitas

Menurut Sugiyono (2017: 276) berpendapat bahwa uji homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variasi sama. Untuk mengukur homogenitas varians dari dua kelompok data digunakan rumus uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

Taraf signifikansi yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$ . Uji homogenitas menggunakan SPSS dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila F hitung lebih besar dari F tabel maka memiliki varian yang homogen. Akan tetapi apabila F hitung lebih besar dari F tabel, maka varian tidak homogen.

## H. Pengujian Hipotesis Penelitian

### a. Uji Parsial T

Menurut Ghozali (2018) dalam Palapa dan Sulkha (2021 : 175) uji parsial atau uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut.

- a) Bila signifikansi < 0,05 dan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Bila nilai signifikansi > 0,05 dan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### b. Uji Variabel Moderasi (Moderate Regression Analysis / MRA)

Pengujian interaksi, juga dikenal sebagai analisis regresi yang dimoderasi. MRA adalah aplikasi khusus dari regresi linier berganda yang

persamaan regresinya menyertakan komponen interaksi. Menurut Ghozali (2018) uji MRA bertujuan untuk memverifikasi pengaruh variabel moderasi melalui pendekatan analitik yang menjaga integritas sample penelitian ini. Cara menguji regresi dengan variabel pemoderasi yaitu MRA atau uji interaksi dengan penerapan khusus regresi linier dalam suatu persamaan regresi yang mengandung unsur interaksi (perkalian 2 atau lebih variabel bebas).

Model persamaan regresi yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

a. Model Regresi I

$$Y = a + b_1x_1 + b_1 (X_1 * Z) + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b<sub>1</sub>= Koefisien Korelasi variabel Motivasi Kerja

X<sub>1</sub>= Motivasi Kerja

Z = Gaya Kepemimpinan

e = Error

b. Model Regresi II

$$Y = a + b_2X_2 + b_2 (X_2 * Z) + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b<sub>2</sub> = Koefisien Korelasi variabel Kepuasan Kerja

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

Z = Gaya Kepemimpinan

e = Erro

**c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi Uji R<sup>2</sup> bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variansi dari variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali (2018) dalam Palapa dan Sulkha (2021 : 174) koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness – fit* dari model regresi nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu (0 < R<sup>2</sup> <1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variabel dari variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka

variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel- variabel dependen.

#### d. Hipotesis Statistik

Menurut Ghozali, (2017) hipotesis statistic digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian kuantitatif. Jika menguji hipotesis penelitian dengan perhitungan statistik, maka rumusan hipotesis tersebut perlu diubah ke dalam rumusan hipotesis penelitian hanya dituliskan salah satu saja yaitu hipotesis alternative (Ha) atau hipotesis nol(Ho). Sedangkan dalam hipotesis statistik keduanya dipasangkan sehingga dapat diambil keputusan yang tegas yaitu menerima Ho berarti menolak Ha, begitu juga sebaliknya. Hipotesis statistik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Penguji pengaruh X1 terhadap Y

Ho:  $\beta_1 \leq 0$  = Tidak berpengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Ha:  $\beta_1 > 0$  = motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

##### 2. Penguji pengaruh X2 terhadap y

Ho:  $\beta_2 \leq 0$  = Tidak berpengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Ha:  $\beta_2 > 0$  = kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

##### 3. Pengujian pengaruh X1 terhadap Y dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating.

Ho:  $\beta_1\beta_2 \leq 0$  = Tidak berpengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating.

Ha:  $\beta_1\beta_2 > 0$  = motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating.

##### 4. Pengujian pengaruh X2 terhadap Y dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating.

Ho:  $\beta_1\beta_2\beta_3 \leq 0$  = berpengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating.

Ha:  $\beta_1\beta_2\beta_3 > 0$  = kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating.