

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Jadwal Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. JNE Cabang Utama Medan, Jalan Brigjend Katamso No 523 E, Simpang Pelangi Medan Maimun Sukaraja 20159.

3.1.2 Jadwal Penelitian

Waktu penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

**Tabel 3.1
Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	2018		2019										
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni	Juli	Agust	Sept	Okt	
1	Pengajuan Judul													
2	Pengajuan/ Perbaikan Proposal													
3	Pengumpulan Data													
4	Pengolahan Data													
5	Penyempurnaan skripsi													
6	Sidang meja Hijau													

3.2 Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. JNE Cabang Medan sebanyak 608 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus representatif (mewakili) (Sugiyono, 2012:116).

Rumus Slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. Rumus slovin ini biasa digunakan dalam penelitian survey dimana biasanya jumlah sampel besar sekali, sehingga diperlukan sebuah formula untuk mendapatkan sampel sedikit tetapi dapat mewakili keseluruhan populasi.

Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(\alpha)^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

α =Taraf kesalahan dalam persen, pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; $\alpha = 0,1$

$$n = \frac{608}{1 + 608(0,1)^2}$$

$$n = \frac{608}{1 + 608 (0,01)}$$

$$n = \frac{608}{1 + (6,08)}$$

$$n = \frac{608}{7,08}$$

$$n = 85,87$$

Dalam penelitian ini, jumlah sampel sebanyak 86 sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data penelitian ini data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika (Rusiadi, Subiantoro & Hidayat, 2013:26).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat up to date. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran kuesioner.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data

sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2012:401).

Dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan, penilaian kerja dan prestasi kerja karyawan diukur dengan menggunakan skala *likert* yang dimodifikasi menjadi 5 opsi jawaban yaitu Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Untuk pernyataan positif jawaban Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju secara berturut-turut diberi skor 5, 4, 3, 2, 1 sedangkan pertanyaan yang negatif Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju diberi skor 1, 2, 3, 4, 5 (Marihot Manullang dkk 2014:98).

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak setuju /STS	1

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti ia lihat (Thoha 2015:49).
2. Penilaian Kinerja penting dilakukan dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Penilaian kerja juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan (Wijaya, Purnomolastu, Tjahjoanggoro 2015:141).
3. Prestasi Kerja Karyawan adalah penilaian kinerja staf atau karyawan dengan cara penilai memberikan suatu tes tertulis kepada karyawan yang dinilai prestasi kerjanya. Karyawan tersebut harus menjawab secara tertulis pertanyaan-pertanyaan tersebut, yang selanjutnya dianalisis oleh manajer atau pihak penilai yang ditugaskan oleh pemimpin perusahaan (Wijaya, Purnomolastu, Tjahjoanggoro 2015:147-148)

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala Ukur
Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Sifat	1. Pimpinan menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus 2. Pimpinan berlaku adil dalam memberikan penilaian atas prestasi kerja bawahannya	Likert
	2. Kebiasaan	1. Pimpinan sering menekankan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. 2. Pimpinan berbaur dengan karyawan	
	3. Tempramen	1. Keputusan pimpinan harus diterima dan dijalankan oleh karyawan 2. Pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan	
	4. Kepribadian	1. Pimpinan memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri 2. Dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan karyawan	
	5. Tanggung jawab	1. Pimpinan selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka 2. Pimpinan memotivasi bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	
Penilaian Kinerja (X2)	1. Kerja Sama	1. Terdapat kekompakkan bekerja sama dalam tim 2. Hubungan sosial antar sesama rekan kerja baik & penuh rasa kebersamaan	Likert
	2. Komunikasi	1. Saya memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya kerja sama 2. Saya memberikan respon yang baik ketika berbicara dengan karyawan lain	
	3. Sikap kerja	1. Penilaian kinerja berpengaruh terhadap kenaikan gaji/kompensasi 2. Sistem penilaian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab saya (jabatan)	
	4. Kehadiran	1. Saya hadir pada hari kerja 2. Saya selalu tepat waktu datang ke kantor	
	5. Disiplin	1. Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu 2. Saya mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien	
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	1. Selalu aktif	1. Kenaikan jabatan/promosi didasarkan pada prestasi 2. Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan	Likert
	2. Kesungguhan	1. Saya bersedia mengerjakan setiap pekerjaan yang dapat meningkatkan posisi saya 2. Dalam bekerja saya berani menghadapi risiko tinggi demi meraih abatan yang lebih tinggi	
	3. Pengalaman	1. Tugas kerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki 2. Kuantitas kerjayang saya miliki melebihi rata -rata karyawan lain	
	4. Kreatif	1. Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan 2. Saya mengembangkan inovasi atau ide-ide baru dalam pekerjaan	
	5. Sikap	1. Saya membutuhkan rekan kerja dalam memecahkan setiap masalah dalam pekerjaan 2. Dalam bekerja saya berusaha agar rekan lain terkesan dengan cara kerja saya	

3.6 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dapat dianalisa adanya hubungan antara variabel X dan variabel Y (Rusiadi, 2013:158) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Penilaian Kinerja

(Variabel Independen / Bebas)

Selain itu, melalui regresi linier berganda akan diketahui juga variable manakah diantara variable Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Penilaian Kinerja (X_2) dimaksud yang paling berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan menggunakan *Software* SPSS versi 20.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji *instrument* penelitian dimana *instrument* yang dipakai dalam penelitian akan dapat berfungsi baik apabila *instrument* tersebut *valid* dan *reliable*. Uji validitas dan *reliable* dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 20 (*Statistical Package For the Social Sciences*).

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Marihot Manullang, 2014:95).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “*tidak reliabel*” (Marihot Manullang, 2014:97).

3.6.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012:206). Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan presentase.

3.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) ini berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$), dimana semakin tinggi R^2 (mendekati satu) berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. $R^2 = 0$ menunjukkan variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Uji Secara Parsial/Individual (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara parsial (individual) menerangkan variasi variabel *dependent*. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. $H_a : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh penilaian kerja yang signifikan dari terhadap prestasi kerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b. H_a diterima jika $-t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.6.4.2 Uji Secara Simultan/serempak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variable bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (serempak) terhadap variable terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara serempak tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan penilaian kerja yang signifikan dari terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. $H_a : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara serempak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan penilaian kerja yang signifikan dari terhadap prestasi kerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.
- b. H_a diterima jika $-t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.