

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Obyek dan Lokasi Penelitian**

Obyek penelitian ini adalah karyawan SPBU Kampungkali Semarang. Lokasi penelitian adalah pada SPBU Kampungkali Semarang, jalan Mayjend Sutoyo, Semarang. Pengambilan obyek penelitian tersebut karena SPBU Kampungkali Semarang saat ini mengalami permasalahan dimana terjadi penurunan omset, dari evaluasi internal yang dilakukan oleh SPBU Kampungkali Semarang didapatkan bahwa hal ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang maksimal yang terbukti dari capaian kinerja karyawannya yang menurun terutama dalam beberapa bulan terakhir hingga tidak mencapai target kinerja, sehingga perlu diteliti mengenai kinerja karyawan dan faktor yang mempengaruhinya.

#### **3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan SPBU Kampungkali Semarang yang saat ini berjumlah 40 orang karyawan. Jumlah populasi relatif tidak terlalu besar, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian atau penelitian sensus.

#### **3.3. Metode Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari obyek penelitian (Ferdinand,

2014). Teknik atau metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner disebar kepada seluruh responden yaitu 40 orang karyawan SPBU Kampungkali Semarang.

### 3.4. Pengujian Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011), uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan perhitungan korelasi antar item. Indikator dianggap valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Ghozali, 2011).

**Tabel 3.1**  
**Uji Validitas**

Indikator	r tabel	r hitung	Ket.
Kinerja karyawan			
y1	0,3120	0,698	Valid
y2	0,3120	0,734	Valid
y3	0,3120	0,324	Valid
y4	0,3120	0,515	Valid
Kepemimpinan			
x1.1	0,3120	0,752	Valid
x1.2	0,3120	0,578	Valid
x1.3	0,3120	0,666	Valid
x1.4	0,3120	0,690	Valid
Disiplin kerja			
x2.1	0,3120	0,795	Valid
x2.2	0,3120	0,755	Valid
x2.3	0,3120	0,789	Valid
x2.4	0,3120	0,856	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Penjelasan pada tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas dan terikat melebihi nilai  $r$  tabel yang diperoleh dari nilai  $df$

(n-2), responden 40 orang dan  $\alpha=5\%$ , yaitu sebesar 0,3120 sehingga dapat dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang pada kelompok ulang pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ini diukur dengan menggunakan koefisien alpha (*Cronbach Alpha*) diatas 0,70. Suatu instrumen penelitian tersebut reliabel apabila pengujian tersebut menunjukkan alpha lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang cukup memadai (Ghozali, 2011).

**Tabel 3.2**  
**Uji Reliabilitas**

No	Indikator	Nilai Alpha	Nilai Standarisasi	Ket.
1	Kinerja karyawan	0,757	0,700	Reliabel
2	Kepemimpinan	0,836	0,700	Reliabel
3	Disiplin kerja	0,910	0,700	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai alpha melebihi nilai standarisasi yaitu sebesar 0,7 sehingga semua variabel reliabel.

### 3.5. Analisis Data

#### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Tabulasi hasil jawaban kuesioner dilakukan dengan mengkategorikan jawaban sesuai dengan skala pengukuran dengan melakukan scoring yang ditujukan untuk mengetahui persepsi responden terhadap variabel. *Scoring* yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala Likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

1. Skor 1 untuk kategori sangat tidak setuju
2. Skor 2 untuk kategori tidak setuju
3. Skor 3 untuk kategori cukup setuju
4. Skor 4 untuk kategori setuju
5. Skor 5 untuk kategori sangat setuju

Untuk melakukan analisis deskripsi variable, maka dilakukan pembobotan dengan kriteria *scoring* seperti berikut (Ferdinand, 2014):

$$\text{Nilai Indeks} = ((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)) / 5$$

$$\text{Jumlah kelas} = k = 3$$

$$\text{Nilai Indeks Skor Maksimal} = \text{Skor 5}$$

$$\text{Nilai Indeks Skor Minimal} = \text{Skor 1}$$

$$\begin{aligned} \text{interval} &= \frac{\text{Max} - \text{Min}}{k} \\ &= \frac{5 - 1}{3} = 1,33 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil tersebut, maka kategori dari masing-masing variabel berdasarkan bobot nilai indeks adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Kategori Bobot Nilai Indeks Variabel Penelitian**

Rentang	Kategori
1-2,33	Rendah
2,34-3,67	Sedang
3,68-5	Tinggi

**Sumber: data sekunder diolah**

### 3.5.2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda disini digunakan untuk meneliti pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda yang dimodelkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> : Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : Disiplin kerja

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

e : Error

### 3.5.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistic t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan apakah terdapat pengaruh satu variabel independen secara

individual menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Hipotesis statistic dalam penelitian ini adalah :

1.  $H_{o1}$  : variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_{a1}$  : variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.  $H_{o2}$  : variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_{a2}$  : variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kriteria penerimaan hipotesis :

a. Jika signifikansi  $> 0,05$ , berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen ( $H_0$  diterima).

b. Jika signifikansi  $< 0,05$ , berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen ( $H_a$  diterima).

#### **3.5.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Dituliskan (Ghozali, 2011) untuk mengukur sejauh apa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan nilai R Square ( $R^2$ ). Kelemahan yang mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model, dimana setiap tambahan satu

variabel bebas, maka  $R^2$  pasti akan meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut akan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Sehingga penggunaan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* lebih dianjurkan pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik, karena nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2011).

