

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

3.1.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif adalah metode untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran umum tentang objek penelitian melalui data atau sampel yang dikumpulkan apa adanya, tanpa perlu menganalisis dan menarik kesimpulan yang berlaku (Sugiyono 2016). Sedangkan pendekatan kuantitatif yaitu data yang diambil berupa angka dan dapat dihitung jumlahnya (Sugiyono 2016). Dalam penelitian ini variabel yang dihubungkan adalah lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3.1.2 Sumber Data

Dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder:

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari sumber-sumber asli, sumber pertama yang dari mana data tersebut diperoleh. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan.

Intim Line Cabang Medan-Belawan, maka sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan. Penelitian ini menggunakan rumus *slovin* untuk pengambilan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{125}{1 + 125 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{125}{1 + 125 (0,0025)}$$

$$n = \frac{125}{1 + 0,3125} = \frac{125}{1,3125} = 95,2 \text{ dibulatkan menjadi } 95 \text{ responden}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir 5 %

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 responden. Pengambilan sampel digunakan teknik *probability sampling* yaitu dengan *proportionate stratified random sampling*. *Proportionate stratified random sampling* adalah teknik ini digunakan populasi memiliki anggota/elemen yang tidak homogen dan berstrata secara sebanding (Sugiyono 2016).

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Aspek Pengukuran Variabel

3.4.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel untuk menentukan kualitas pengukuran penelitian. Pada penelitian

ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen adalah lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Berikut ini tabel 3.2 definisi operasional variabel:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja merupakan tempat sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja (Kadarisman 2017)	Lingkungan kerja fisik seperti cahaya, warna, fasilitas, suara dan udara	<i>Likert</i>
		Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan karyawan, peraturan kerja, keamanan dan sirkulasi udara (Sedarmayanti 2017)	<i>Likert</i>
Kepemimpinan (X_2)	Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan (Handoko 2016)	Kemampuan	<i>Likert</i>
		Kebutuhan	<i>Likert</i>
		Kecerdasan	<i>Likert</i>
		Ketegasan	<i>Likert</i>
		Kepercayaan diri	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau pekerjaan dapat menghasilkan peningkatan kualitas dan kuantitas karyawan yang melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017)	Kreatif	<i>Likert</i>
		Kualitas	<i>Likert</i>
		Kuantitas kerja	<i>Likert</i>
		Dapat tidaknya diandalkan	<i>Likert</i>
		Sikap kerja	<i>Likert</i>

3.4.2 Aspek Pengukuran Variabel

Penulis menggunakan skala pengukuran untuk mengetahui masing-masing variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan (independen) dan variabel kinerja

karyawan (dependen) ialah menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sifat, pandangan dan pendapat seseorang ataupun sekelompok orang terhadap fenomena sosial (Sugiyono 2016). Dengan memakai skala *likert*, hingga variabel yang diukur menjadi indikator variabel. Item dalam instrumen yang memakai skala *likert* memiliki nilai yang sangat positif sampai sangat negatif. Hingga jawaban itu bisa diberi skor:

Tabel 3.3

Instrumen Skala *Likert*

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono 2016)

Instrumen penelitian juga dapat dibuat dalam bentuk *check list* atau pilihan ganda yang digunakan untuk instrumen skala *likert*.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Wawancara (Interview)

Wawancara yaitu melaksanakan tanya jawab dengan pihak yang memiliki wewenang buat membagikan informasi yang dibutuhkan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan.

3.5.2 Angket (Kuesioner)

Angket (kuesioner) yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan berupa kuesioner untuk diberikan kepada karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan.

3.5.3 Observasi

Observasi yaitu suatu metode pengumpulan data melalui pengamatan atau meninjau yang cermat di lokasi penelitian untuk mengetahui apa yang terjadi atau untuk membuktikan keaslian rancangan penelitian yang sedang berlangsung.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas ini bertujuan untuk menganalisis apakah instrumen yang disusun benar-benar layak untuk mengukur variabel penelitian. Untuk mengukur validitas setiap item pertanyaan dapat menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *pearson*, dengan ketentuan pengujian validitas yaitu taraf signifikan (α) yang digunakan adalah 5 % dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} sebagai berikut:

- a. Pertanyaan tersebut dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- b. Pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} yang dilakukan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan sebanyak 30 orang responden diluar dari sampel. Berdasarkan nilai $r_{tabel} = n-2$ (30-2) adalah 0,3610 dengan taraf signifikan 5 % (0,05).

Hasil uji validitas data instrumen penelitian yang diolah dalam variabel lingkungan kerja (X_1) yang ditunjukkan pada tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Nilai (r_{hitung})	Nilai (r_{tabel})	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik				
1	Pencahayaan ditempat kerja saya sudah baik	0,669	0,3610	Valid
2	Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja saya tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja	0,657	0,3610	Valid
3	Fasilitas gedung yang saat ini sedang dipakai sudah memadai untuk melakukan pekerjaan dengan baik	0,714	0,3610	Valid
4	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	0,608	0,3610	Valid
5	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising	0,456	0,3610	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik				
6	Hubungan sesama karyawan sudah baik	0,797	0,3610	Valid
7	Peraturan kerja yang diterapkan oleh perusahaan sudah sesuai	0,402	0,3610	Valid
8	Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja	0,390	0,3610	Valid
9	Sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah cukup baik	0,413	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer, tahun 2021 (Data Diolah SPSS 22.0)

Berdasarkan data pada tabel 3.4 menunjukkan hasil keseluruhan uji validitas instrumen variabel lingkungan kerja (X_1) dengan 9 butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid karena hasil perhitungan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil uji validitas data instrumen penelitian yang diolah dalam variabel kepemimpinan (X_2) yang ditunjukkan pada tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X₂)

No	Pernyataan	Nilai (r _{hitung})	Nilai (r _{tabel})	Keterangan
1	Pemimpin mampu membina hubungan baik antara karyawan dan relasi	0,670	0,3610	Valid
2	Pemimpin mampu memberikan motivasi kepada karyawannya	0,557	0,3610	Valid
3	Pemimpin mampu memanfaatkan SDM dan sumber daya lainnya untuk menghasilkan efek/hasil yang baik	0,754	0,3610	Valid
4	Pemimpin mampu mengambil keputusan dengan cara dan pada waktu yang tepat	0,758	0,3610	Valid
5	Pemimpin mampu memiliki percaya diri yang baik dalam menyelesaikan masalah	0,888	0,3610	Valid
6	Pemimpin mampu memberikan inovasi untuk meningkatkan kinerja karyawan	0,797	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer, tahun 2021 (Data Diolah SPSS 22.0)

Berdasarkan data pada tabel 3.5 menunjukkan hasil keseluruhan uji validitas instrumen variabel kepemimpinan (X₂) dengan 6 butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid karena hasil perhitungan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil uji validitas data instrumen penelitian yang diolah dalam variabel kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan pada tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Nilai (r _{hitung})	Nilai (r _{tabel})	Keterangan
1	Karyawan di Perusahaan PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan disiplin dalam bekerja	0,703	0,3610	Valid

Tabel 3.6 (Lanjutan)**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

2	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	0,662	0,3610	Valid
3	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	0,822	0,3610	Valid
4	Karyawan selalu menetapkan target dalam bekerja	0,821	0,3610	Valid
5	Kemauan karyawan dalam bekerja sudah baik	0,822	0,3610	Valid
6	Karyawan mampu saling Bekerjasama	0,756	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer, tahun 2021 (Data Diolah SPSS 22.0)

Berdasarkan data pada tabel 3.6 menunjukkan hasil keseluruhan uji validitas instrumen variabel kinerja karyawan (Y) dengan 6 butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid karena hasil perhitungan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument tersebut handal dan dapat dipercaya. Menurut (Ghozali 2018) Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ maka instrument variabel yang diuji memiliki reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,6$ maka instrument variabel yang diuji tidak memiliki reliabel (tidak terpercaya).

Hasil uji reliabilitas data instrumen penelitian yang diolah dalam variabel lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan pada tabel 3.7 sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	.742	9	Reliabel
2	Kepemimpinan (X_2)	.830	6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	.830	6	Reliabel

Sumber: Data Primer, tahun 2021 (Data Diolah SPSS 22.0)

Berdasarkan data pada tabel 3.7 menunjukkan hasil keseluruhan uji reliabilitas instrumen variabel lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan kinerja karyawan (Y) pada kuesioner dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* $> 0,6$.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif kuantitatif, dengan teknik data sebagai berikut:

3.7.1 Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono 2016) statistik deskriptif merupakan statistik untuk yang digunakan dalam menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam statistik deskriptif

antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran dan lainnya.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan buat melihat atau menguji sesuatu model yang tercantum layak ataupun tidak layak dalam penelitian. Dimana uji asumsi klasik wajib mempunyai ketentuan yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

3.7.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan buat melihat apakah dalam model regresi, variabel kinerja karyawan (dependen) serta lingkungan kerja dan kepemimpinan (independen) mempunyai distribusi normal atau tidak (Juliandi 2018). Uji normalitas data dapat dilakukan dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov*, dengan ketentuan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Tujuan dari pengujian multikolinieritas adalah untuk mengetahui ada tidaknya kolerasi atau kolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Kriteria pengambilan uji multikolinieritas adalah jika tidak terdapat kolerasi yang rendah antara variabel independen (biasanya di bawah 0,90), hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas. Memiliki nilai *cutoff* yang biasanya digunakan untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan $VIF < 10$ (Ghozali 2018).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas data dapat dilakukan dengan glejser, dengan ketentuan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Sedangkan jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut terjadi gejala heteroskedastisitas

3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan (independen) terhadap variabel kinerja karyawan (dependen). Berikut rumus untuk melihat analisis regresi linier berganda:

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

(Sugiyono 2016)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari setiap variabel

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Kepemimpinan

e = Error of term

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh signifikan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai $\alpha = 5\%$. Bentuk pengujian secara parsial adalah:

$H_0 : \beta_1 = 0$ artinya lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ artinya lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan uji parsial yaitu:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 = diterima, sehingga lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan (H_0 = ditolak).
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_1 = ditolak, sehingga lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan (H_0 = diterima).

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui menyeluruh dari variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai $\alpha = 5\%$, serta mengetahui apakah semua dependen atau koefisien regresi sama dengan nol. Bentuk pengujian secara simultan adalah:

$H_0 : \beta_1 = 0$ artinya lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersamaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ artinya lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan uji simultan yaitu:

- a. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka $H_1 =$ diterima, sehingga lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan ($H_0 =$ ditolak).
- b. Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka $H_1 =$ ditolak, sehingga lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tanto Intim Line Cabang Medan-Belawan ($H_0 =$ diterima).

3.7.5 Koefisien Determinasi

Untuk mengukur kontribusi lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), nilai

R^2 berkisar antara nol hingga satu. Semakin besar nilai R^2 (mendekati satu) maka pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) kuat, sedangkan semakin besar nilai R^2 (mendekati nol) maka pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) lemah. Dalam penelitian ini taraf signifikan sebesar 5 % (0,05), dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

(Sugiyono 2016)

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi berganda

100 % = Presentase kontribusi

Untuk memudahkan peneliti dalam mengelola analisis data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).