

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan pada CV. Bukit Intan Martapura. Variabel yang diteliti meliputi Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Data Primer

Data primer adalah data yang bersumber dari penyebaran kuesioner, atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2020), data primer adalah data yang hanya dapat kita peroleh dari sumber asli atau pertama untuk tujuan tertentu. Yang dimaksud dengan sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut adalah responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan, dapat berupa laporan penelitian telah ada, jurnal, artikel, buku dan dokumen yang tidak diterbitkan. Data sekunder dalam penelitian ini, yaitu data karyawan, struktur organisasi dan profil perusahaan pada CV. Bukit Intan Martapura. Sumber data sekunder ini merupakan data pelengkap yang

berfungsi melengkapi data dan mendukung informasi data primer yang telah diperoleh (Sugiyono, 2020)

3.2.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau penyebaran angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab lalu jawaban diberi skor atau nilai untuk memudahkan dalam melihat hubungan atau pengaruh dari variabel *independen* (X) dan *dependen* (Y). (Sugiyono, 2020)

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. teknik pengumpulan harus sesuai atau berhubungan dengan masalah serta tujuan penelitian. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi (Sugiyono, 2020)

3.3 Populasi

Sugiyono (2020) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bukit Intan Martapura 45 (empat puluh lima) orang.

Tabel 3. 1
Data Karyawan CV. Bukit Intan Martapura Tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah
1	Pengawas <i>Stone slaser</i>	1
2	Pengawas Tambang	1
3	Pengawas Lapangan	1
4	<i>Admin</i>	3
5	<i>Operator</i>	6
6	<i>Helper</i>	2
7	Kepala <i>Crusher</i>	10
8	<i>Welder</i>	3
9	<i>Logistik</i>	1
10	<i>Mekanik</i>	2
11	<i>Driver Mider</i>	3
12	<i>Driver</i>	11
13	Keamanan	1
Jumlah		45

3.4. Metode Analisis

3.4.1. Analisis Kuantitatif

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2020) Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda.

3.4.2. Analisis Data

Dalam penelitian ini yang akan dianalisis adalah tanggapan responden tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bukit Intan Martapura berdasarkan kuesioner atau angket yang telah disebar. Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai

bedasarkan Skala *Likert* yang memberikan alternatif pilihan sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju (Sugiyono, 2020)

Pendapat dari responden dari pernyataan tetatang variabel Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan akan diberi skor/nilai sebagai berikut:

- 1) Sangat Setuju (SS) = Nilai 5
- 2) Setuju (S) = Nilai 4
- 3) Netral (N) = Nilai 3
- 4) Tidak Setuju (TS) = Nilai 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) = Nilai 1

3.4.3. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Sugiyono (2020) Dalam penelitian ini kemampuan instrumen penelitian (valid dan reliabel) merupakan yang penting dalam pengumpulan data, karena data yang benar sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Untuk itu, diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian tersebut adalah:

3.4.3.1 Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan *metode Corrected Item Total Correlation*. Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner tersebut valid.

- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka item kuesioner tersebut tidak valid.

Cara lain untuk menentukan r_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 menggunakan uji 2 sisi dengan derajat kebebasan $df = n-2$ maka akan didapat r_{tabel} .
- b. Nilai r hasil/output SPSS dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

Keterangan :

df : Derajat Kebebasan

n : Jumlah Responden

3.4.3.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018), uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan uji *Cronbach Alpha*. Setelah nilai koefisien reabilitas di peroleh, maka di tetapkan suatu nilai koefisien reabilitas paling kecil yang dianggap reliabel.

Kaidah keputusannya adalah apabila nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 maka kuesioner adalah realibel. Uji reabilitas instrument menggunakan pengujian dengan singkat (*alpha*) 5%.

3.4.4. Tranformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling mininam skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *method of sucesive interval* (MSI) skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Transformasi data dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap item pertanyaan dari kuesioner.
2. Tentukan beberapa orang responden mendapat skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi.
3. Setiap frekuensi di bagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi.
4. Hitung proporsi kumulatif (pk).
5. Gunakan tabel nominal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif.
6. Nilai densitas norman (fd) yang sesuai dengan nilai Z.
7. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban.

Nilai interval (*scale value*) = $\text{densityatlower} - \text{densityatupperlimit} - \text{areaunderupperlimit} - \text{areaunderlowerlimit}$

Dimana:

- a. *Area under upper limit* :daerah di bawah batas atas
- b. *Density at upper limit* :kepadatan batas atas
- c. *Density at lower limit* :kepadatan batas bawah
- d. *Area under lower limit* :daerah di bawah batas bawah

8. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala valie (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

3.4.5. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinieritas, dan tidak terdapat autokorelasi. (Priyatno, 2018)

3.4.5.1. Uji Normalitas

Menurut Priyatno, (2018), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi secara normal, sehingga data yang layak untuk diuji secara statistik. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain metode *Normal Probability Plots* dan metode *Kolmogorov Smirnov*. Untuk uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini metode *Kolmogrov-Smirnov (Analisis Explore)* untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

- a. Jika Signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b. Jika Signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

3.4.5.2. Uji Multikoloniaritas

Priyatno, (2018), uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas yaitu adanya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi. Persyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolonieritas.

Pada penelitian ini, metode pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat inflation factor (VIF) dan *tolerance* pada model regresi. Pedoman untuk menentukan suatu model regresi yang tidak terjadi multikolonieritas adalah.

- a) Apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolonieritas.
- b) Jika nilai VIF hasil regresi > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,10$ maka dapat dipastikan ada multioloniaritas diantara variabel bebas

3.4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Priyatno, (2018), heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi maka peneliti menggunakan metode Uji Glejser dengan mengregresikan masing-masing variabel independen. Dengan nilai *absolute* residualnya. Berikut adalah kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika signifikansi dari variabel bebas $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika signifikansi dari variabel bebas $< 0,05$ berarti terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.4.6. Analisis Linier Berganda

Priyatno, (2018) menyatakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan dua variabel bebas. Persamaan secara umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- | | |
|-------------------------------------|--|
| Y | : Kinerja Karyawan |
| a | : Konstanta |
| b₁, b₂ | : Koefisien regresi dengan variabel X_1, X_2 |
| X₁ | : Gaya Kepemimpinan |
| X₂ | : Pengalaman Kerja |
| e | : Kesalahan (<i>error term</i>) |

3.4.7. Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien regresi langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien- koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian yaitu :

3.4.7.1. Pengujian Secara Individu Atau Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Langkah-langkah uji t sebagai berikut

1) Menentukan Hipotesis

- a. Pengujian hipotesis gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan

$H_0 : b_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

- b. Pengujian hipotesis pengalaman kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a : b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

2) Menentukan tingkat signifikansi, dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$)

3) Menentukan t_{hitung}

Nilai t_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS

4) Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen)

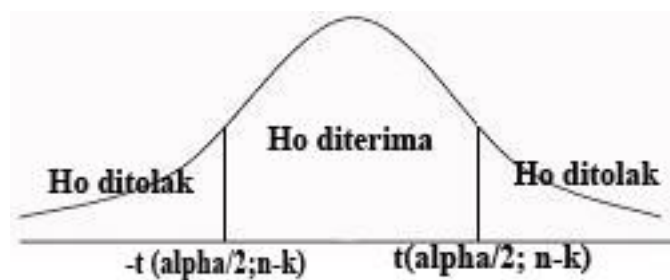
5) Kriteria pengujian

a. Jika $-t_{tabel} \geq -t_{hitung}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima

b. Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a ditolak

6) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

7) Gambar



Gambar 2.2
Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

8) Membuat kesimpulan

3.4.7.2. Pengujian Secara Bersama-Sama Atau Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah :

1. Menentukan Hipotesis :

H_0 : artinya, tidak ada pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H_a : artinya, ada pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

3. Menentukan f_{hitung}

Nilai f_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS

4. Menentukan f_{tabel}

Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (uji satu sisi), df 1 (jumlah variabel -1) dan df 2 ($n-k-1$) (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen)

5. Kriteria pengujian :

a. Jika $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ maka H_0 diterima

b. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak

6. Membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel}

7. Gambar

8.



Gambar 2.3
Kurva Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

9. Kesimpulan

3.4.7.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (*R Square*) digunakan untuk mengetahui presentasi sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat (Priyatno, 2018).

3.5. Batasan Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan di jelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Batasan Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1)	Afandi (2018) Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.	Afandi (2018) Untuk dapat menilai kepemimpinan yang efektif, setidaknya dapat melihat beberapa ukuran di bawah ini: 1) Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin 2) Tanggung jawab 3) Disiplin 4) Mempunyai banyak relasi 5) Cepat mengambil keputusan
Pengalaman Kerja (X2)	Harras et al., (2020) Sesungguhnya pengalaman adalah apa yang telah dilaluinya, terkadang buruk namun lebih banyak kebaikannya. Namun keduanya menjadi bekal bagaimana meningkatkan kemampuan menjalani hidup, kemampuan menjadi manusia yang lebih baik, kemampuan agar lebih dihargai.	Harras et al (2020) pengalaman dapat diidentifikasi dari beberapa ukuran: 1) Lama waktu/masa bekerja 2) Tingkat pengetahuan 3) Tingkat keahlian 4) Tingkat karakteristik
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Afandi, 2018) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu	Menurut (Afandi, 2018) ada beberapa indikator kinerja yaitu: 1) Hasil kerja - Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Efisiensi dalam melaksanakan tugas 2) Perilaku kerja - Disiplin kerja - Inisiatif - Ketelitian 3) Sifat pribadi - Kepemimpinan - Kejujuran - kreativitas

