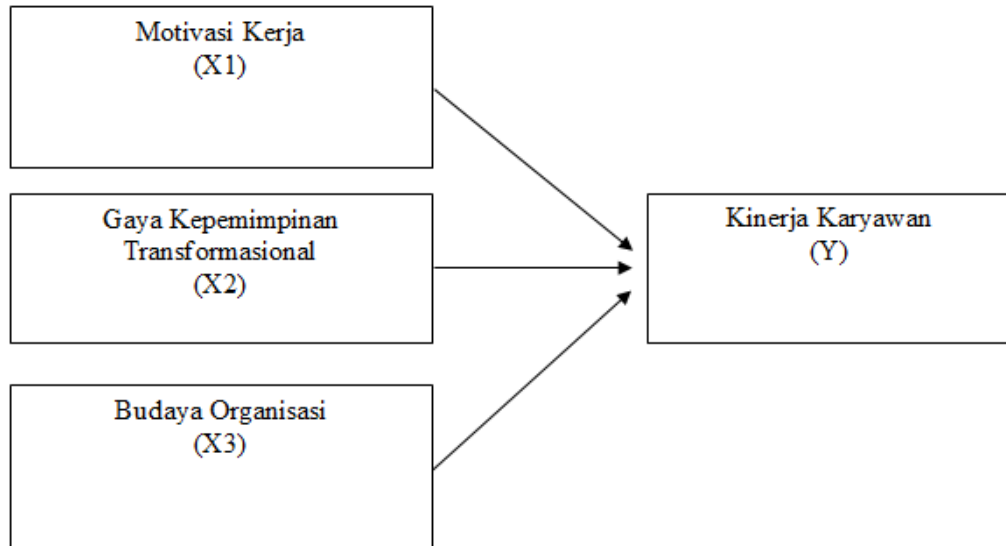


Gambar 2.2
Model Analisis



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Karena melibatkan pengujian hipotesis atau asosiasi, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Untuk mengatasi masalah

penelitian yang mencakup pengujian hipotesis dengan analisis statistik, pendekatan penelitian kuantitatif biasanya digunakan. Penelitian ini diharapkan dapat diketahui Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan individu yang dipilih oleh seorang peneliti secara luas. Populasi survei ini adalah 131 karyawan Trilium Office & Residence Surabaya.

3.2.2 Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel adalah cara untuk memutuskan berapa banyak sampel yang akan diambil berdasarkan nilai besaran dari sampel yang akan menjadi sumber data yang sebenarnya, dengan melihat karakteristik dan persebaran populasi untuk mendapatkan sampel yang representatif (Margono, 2004). Menurut Sugiyono (2010), suatu sampel mencerminkan ukuran dan ciri populasi.

Roscoe (dalam Sekaran, 2006) menyatakan bahwa sebagian besar penelitian harus mengikuti pedoman jumlah ukuran sampel lebihh besar dari 30 dan kurang dari 500. Mengacu pada ukuran sampel minimal yang dipersyaratkan, penelitian menggunakan sampel sebanyak 99 partisipan.

Berdasarkan rumus Slovin (Sinaga, 2014:16), ditentukan jumlah sampel melalui rumus berikut ini:

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

$$n = \frac{131}{1 + 131(0,05)^2} = \frac{131}{1,3275} = 98,6817 = 99$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

α = Tingkat signifikansi sampel (sampling error), biasanya 5%

Sampel yang digunakan melalui teknik pengambilan sample secara *non probability sampling* melalui metode *purposive sampling* dengan ketentuan syarat sampel sebagai berikut:

1. Karyawan Trillium Office & Residence Surabaya yang bekerja minimal 3bulan.

Penggunaan skala likert yang terdiri dari skor 1-5 digunakan pada kuisisioner dengan rincian sebagai berikut: SS= Sangat S(5),

S= Setuju(4),

N= Netral (3)

TS= Tidak S (2),

STS= Sangat Tidak S (1).

3.3 Variabel

Penelitian ini memiliki beberapa variabel yang sudah ditentukan untuk mendapatkan suatu informasi yang selanjutnya akan digunakan dalam penarikan kesimpulan. Berikut variabel dalam penelitian ini:

a. Variabel Independen

Variabel ini biasa dikenal sebagai variabel bebas. Variabel independen adalah salah satu yang mempengaruhi, berkontribusi, atau menghasilkan perubahan dalam variabel dependen (terikat). Variabel independen pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Budaya Organisasi (X3).

b. Variabel Dependen

Variabel ini merupakan variabel yang bersifat terikat sehingga dipengaruhi oleh variabel bebas. Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel dependen dalam penelitian ini.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan penjelasan variabel yang memungkinkan untuk digunakan dengan kejelasan dalam parameter konsep penelitian atau variabel. Penjelasan atau spesifikasi variabel yang telah diidentifikasi, pengukuran variabel (indikator atau item pertanyaan), dan skala atau pengukuran yang digunakan semuanya termasuk dalam definisi operasional variabel, yang menunjukkan aktivitas bagaimana variabel penelitian akan diukur. Sub-bab berikut akan menjelaskan definisi operasional masing-masing variabel.

3.4.1 Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Syahyuti (2010) terdapat beberapa indikator motivasi kerja antara lain:

- 1) Dorongan dalam mencapai suatu tujuan
- 2) Semangat bekerja
- 3) Sikap Inisiatif
- 4) Kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan
- 5) Rasa tanggung jawab

3.4.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan pimpinan yang mampu memberikan kontribusi atau dampak yang luar biasa kepada karyawannya sehingga menjadikannya sebagai sosok yang inspiratif bagi seorang karyawan. Menurut Robbins (2010) berikut adalah indikator:

- 1) Kharisma
- 2) Motivasi Inspiratif
- 3) Stimulasi Intelektual
- 4) Perhatian secara intim secara individual

3.4.3 Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi adalah pemahaman tentang bagaimana karyawan harus berperilaku dalam bisnis yang secara konsisten mengupayakan efisiensi, inovatif,

tidak membuat kesalahan, dan digerakkan oleh hasil. Berikut indikator penilaian budaya organisasi (Tampubolon, 2008):

- 1) Menjadi inovatif sambil mengambil risiko
- 2) Perhatian dalam detail masalah;
- 3) Fokus pada *output*
- 4) Fokus pada kepentingan seluruh karyawannya.
- 5) Agresif.
- 6) Menjaga dan menjunjung tinggi stabilitas kerja.

3.4.4 Kinerja Karyawan

Pengukuran terhadap hasil kerja pada karyawan disebut sebagai kinerja karyawan. Kinerja dari seorang karyawan diharapkan dapat tercapai secara optimal. Berikut adalah indikator untuk mengukur Kinerja antara lain (Robbins 2006):

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Sikap Mandiri
- 6) Komitmen

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Suatu data terbagi menjadi dua, yakni data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Suatu data yang dikumpulkan oleh penulis untuk penelitian ini dikumpulkan melalui observasi atau observasi langsung ke tempat penelitian, serta melalui observasi, kuesioner, dan wawancara langsung dengan informan yang sesuai dengan topik penelitian.

2. Data Sekunder

Suatu data yang dikumpulkan secara tidak langsung, khususnya dari karya literatur dan data perusahaan yang dipublikasikan yang menggambarkan kinerja Karyawan Trillium Office & Residence Surabaya.

3.5.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan suatu data yang digunakan untuk skala pengukuran secara statistik. Fakta maupun fenomena pada data ini dinyatakan secara numerik bukan dalam bahasa normal.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang dapat dimasukkan ke dalam skala pengukuran statistik. Dalam data ini, fakta dan fenomena diekspresikan secara matematis, bukan dalam bahasa sehari-hari.

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

Terdapat dua tahap dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Data sekunder didapatkan dari pendekatan studi pustaka dengan mengumpulkan literature dari bisnis, landasan teori, dan detail tentang penelitian ini melalui dokumentasi. Kajian dilakuakn melalui pengumpulan data dari teks, catatan kuliah, dan hasil penelitian lain yang relevan dengan topik inkuiri. Hal ini dilakukan untuk mempelajari lebih lanjut terkait topik yang dijabarkan pada penelitian.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Data yang relevan untuk penelitian ini dikumpulkan oleh penulis melalui wawancara, survei yang diberikan kepada konsumen, dan observasi langsung terhadap subjek penelitian. Penggunaan dan penyebaran kuisisoner merupakan bentuk penelitian studi lapangan pada penelitian ini. Hal iu dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden.

3.7 Teknik Analisis

3.7.1 Uji Kualitas Data

Baik penelitian kuantitatif maupun kualitatif menggunakan dua konsep untuk menilai kualitas datanya: reliabilitas dan Vitas. Namun, penelitian kuantitatif lebih akrab dengan ketergantungan dan Vitas daripada penelitian kualitatif. Dalam penelitian kuantitatif, survei yang menggunakan konsepsi abstrak sebagai pertanyaan sering diuji reliabilitas dan Vitasnya.

3.7.1.1 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2003), Kestabilan dan konsistensi suatu instrumen yang mengukur suatu gagasan ditunjukkan oleh reliabilitas suatu alat ukur, yang dapat digunakan untuk menentukan "kebaikan" suatu alat ukur. Kapasitas instrumen, seperti kuesioner, untuk menunjukkan stabilitas dan konsistensi dalam menilai konsep adalah definisi reliabilitas lainnya. Kriteria uji reliabilitas ini menyatakan instrumen atau kuesioner reliabel jika nilai koefisien Cronbach alpha $> 0,7$.

3.7.1.2 Uji Vitas

Menurut Azwar (2000), Vitas adalah sejauh mana suatu alat ukur akurat dalam menjalankan fungsi ukurnya. Penerapan konsep atau ide dalam definisi konsep dan pengukuran disebut sebagai Vitas, yaitu kebenaran. Jika nilai korelasi Pearson lebih besar dari 0,4 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka item kuesioner dianggap V.

3.7.2 Metode Analisis

3.7.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Ketika nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan, nilai variabel dependen diprediksi menggunakan analisis regresi linier berganda. Dua atau lebih variabel independen digunakan dalam penelitian ini antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X). Teknik ini, yang dinyatakan dengan suatu rumus, digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antara beberapa faktor independen pada variabel-variabel yang berhubungan secara bersamaan. Berikut adalah rumus analisis regresi linier berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel independennya adalah 0 ($X_1=X_2=0$).

β_1 = Koefisien regresi berganda variabel independen X_1 terhadap variabel Y, bila variabel X_1 dianggap konstan.

β_2 = Koefisien regresi berganda variabel independen X_2 terhadap variabel Y, bila variabel X_2 dianggap konstan.

β_3 = Koefisien regresi berganda variabel independen X_3 terhadap variabel Y, bila variabel X_3 dianggap konstan. |

X_1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional yang merupakan variabel independen ke-1.

X_2 = Motivasi Kerja yang merupakan variabel independen ke-2.

X_3 = Budaya Organisasi yang merupakan variabel independen ke-3

e = Error.

3.7.3 Uji Hipotesis

Metode pengambilan keputusan berdasarkan analisis data adalah pengujian hipotesis. Penelitian ini akan melihat bagaimana pengaruh variabel bebas (X) yang meliputi Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap variabel terikat (Y) kinerja karyawan. Nilai statistik variabel

ini dapat dihitung dari nilai koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), statistik F, dan statistik T.

Jika nilai uji statistik berada pada daerah kritis daerah dimana H_0 ditolak, perhitungan statistik dianggap signifikan secara statistik; sebaliknya disebut tidak signifikan jika nilai uji statistik berada pada daerah dimana H_0 diterima.

a. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah metrik untuk menilai seberapa dekat hubungan antara faktor independen dan variabel dependen.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Karena nilai R square berkisar antara 0-1, nilai square dianggap diinginkan jika lebih dari 0,5.

c. Uji F (Uji Stimultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (stimultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah ;

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima
Ha ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan
Ha diterima.

Apabila ditulis dalam persamaan adalah sebagai berikut:

$H_0 \Rightarrow \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 + \beta_5 = 0$, yang berarti secara simultan/parsial variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

$H_a \Rightarrow \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 + \beta_5 \neq 0$, yang berarti secara simultan/parsial variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

d. Uji t

Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap penjelasan variasi dependen. Untuk menentukan apakah variabel X1, X2, dan X3 (motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi) benar-benar memengaruhi variabel Y (kinerja karyawan) uji statistik t digunakan untuk menentukan signifikansi hubungan antara kedua variabel tersebut.

Membuat keputusan berdasarkan angka probabilitas yang signifikan, seperti:

1. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila ditulis dalam persamaan adalah sebagai berikut:

$H_0 \Rightarrow \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 + \beta_5 = 0$, yang berarti secara simultan/parsial variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

$H_a \Rightarrow \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 + \beta_5 \neq 0$, yang berarti secara simultan/parsial variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Profil Perusahaan