**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih yaitu pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2009).

1. **Lokasi / Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di CV.jasmine celluler di Colomadu karanganyar RT.002/005

1. **Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan,mulai dari bulan September 2021-Oktober 2021.

1. **Populasi**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV.Jasmine Seluler banyak 39 karyawan.

1. **Sample**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh. Meneliti sebuah elemen dijadikan *sample* dengan kata lain mengambil seluruh populasi untuk dijadikan reponden 39 orang.

1. **Teknik Sampling**

Penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara non probability Sampling yaitu dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 39 karyawan/responden menurut (Sugiyono ,2009).”

Data primer adalah data yang diperoleh dari tanggapan sumbernya yaitu responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang

dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan menggunakan angket/quisioner metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan Menurut (Sugiyono, 2009).

* 1. Observasi

Metode survey (observasi) adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah. (Arikunto, 2013). Teknik pengumpulan data dengan pengamatan secara perilaku objektif dan jumlah responden yang diambil tidak terlalu besar.

1. Dokumentasi

Metode ini dilakukan dengan menganalisis data yang ada di CV. jasmine celluler.

1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunkan sebagai teknik penguumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

1. Kuisioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden yang diukur dengan skala likert 4 poin yaitu Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

|  |  |
| --- | --- |
| Tipe | Skor |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Setuju (S) | 3 |
| Sangat Setuju (SS) | 4 |

1. Studi Pustaka

Studi pustaka mempelajari buku-buku referensi dan hasil penelitian yang sejenis ssebelumnya,yang pernah dilakukan orang lain.

1. **Jenis dan Sumber Data**
   1. Data Primer

Data yang diperoleh dari lapangan data primer adalah data yang diperoleh dari menggunakan kuisioner dan wawancara kepada karyawan di CV.jasmine celuller.

* 1. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi literatur untuk mendukung kebenarann data primer dengan bahan acuan atau referensi dari buku-buku, jurnal. Sumber data diperoleh dari dokumen CV.jasmine celuller.

* 1. Data Kualitatif

Data ini berupa kata-kata dan pertanyaan-pertanyaan yang diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan karyawan CV.jasmine celuller.

1. **Definisi Operasional**

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu variabel bebas pertama kompetensi (X1), variabel bebas kedua gaya kepemimpinan (X2) dan variabel bebas ketiga motivasi kerja (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Definisi operasional definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

**Tabel III.1**

**Definisi Operasioanl Variabel**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Definisi Operasioanl | Indikator |
| Kompetensi | Kompetensi adalah ketrampilan dan pengetahuan yang berasal dari lingkungan kehidupan social dan kerja yang di serap, dikuasai dan digunakan sebagai instrument untuk menciptakan nilai dengan cara menjalankan tugas dan pekerjaan dengan sebaik baiknya. | 1. Pengetahuan 2. Ketrampilan 3. Sikap   (Frans Mardadi Hartanto,*Paradigma Baru Manajemen Indonesia menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebijakan dan Potensi* |
| Motivasi Kerja | Motivasi adalah menemukan kebutuhan karyawan dan membantu untuk mencapainya dalam proses yang halus. | 1. Tanggung Jawab Kerja 2. Prestasi Kerja 3. Peluang untuk maju   Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB)*, *5*(1), 73-89. |
| Kepemimpinan | Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan yang diselenggarakan dalam kelompok dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan. | 1. Mmemiliki visi 2. Mmampu membuat perencanaan strategis 3. Kemampuan memberi contoh   Marlina, E., Rahmayanti, S., & Futri, A. D. R. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Pengelola Dana Desa di Kecamatan Rakit Kulim, Riau. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, *11*(1), 89-100. |

1. **Metode Analisis Data**
   1. **Uji instrumen**

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui instrumen yang disusun benar-benar merupakan hasil yang baik. Uji instrumen merupakan alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian untuk mengukur validitas dan reliabilitas variabel penelitian melalui data-data yang sudah dikumpulkan, sehingga dapat diketahui layak tidaknya data yang diperoleh untuk menunjukkan hasil penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan terhadap isi suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Ghozali, 2015: 51). Penentuan layak atau tidaknya suatu item dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Teknik pengujian menggunakan korelasi Bivariate Pearson. Jika rhitung ≥ rtabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya item kuesioner dikatakan tidak valid apabila rhitung< r tabel  pada nilai signifikan 5%.

**Rumus Korelasi Product Moment:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| rxy = | NƩxy - (Ʃx) (Ʃy) |  |
|  |

Keterangan:

*rxy* = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

Ʃxy = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

Ʃx2 = Jumah dari kuadrat nilai X

Ʃy2 = Jumah dari kuadrat nilai Y

(Ʃx)2 = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

(Ʃy)2 = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Validitas instrument** | **Keterangan** |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,906 | > 0,05 |
| Kompetensi (X1) | 0,548 | > 0,05 |
| Motivasi (X2) | 0,704 | > 0,05 |
| Kepemimpinan (X3) | 0,772 | > 0,05 |

1. Uji Reliabilitas

Ghozali (2015: 53) uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu insturmen. Mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Suatu variabel akan semakin reliabel bila koefisien alphanya mendekati angka 1.

Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| r11 = |  |  |

Keterangan:

r11 = *Reliabilitas instrument*

n = Jumlah butir pertanyaan yang di uji

Ʃσt2 = Jumlah varians skor tiap-tiap butir

σt2 = Varians total

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Cronbach's Alpha** | **Keterangan** |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,773 | >0,6 realiable |
| Kompetensi (X1) | 0,705 | >0,6 realiable |
| Motivasi (X2) | 0,760 | >0,6 realiable |
| Kepemimpinan (X3) | 0,762 | >0,6 realiable |

* 1. **Uji Asumsi Klasik**
  2. Uji asumsi klasik

Merupakan uji pendahuluan yang dilakukan peneliti sebelum menggunakan model regresi. Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji model regresi cocok atau tidak diterapkan dalam suatu data. Metode regresi linier berganda dapat disebut baik jika model tersebut memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik multikolinearitas dan heterokesdatisitas (Ghozali, 2015: 109). Pada penelitian ini uji asumsi klasik untuk menguji variabel kinerja karyawan, kompetensi, motovasi, dan kepemimpinan. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Ghozali (2015:110) uji normalitas bertujuan untuk mengujidalam model regresi, variabel kinerja karyawan, kompetensi, motovasi, kepemimpinan, keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan statistik *Nonparametrik Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria yang digunakan dalam tes ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat *alpha* yang digunakan, dimana data tersebut dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*>*alpha* (0,05). Atau deteksi normalitas dapat diketahui dengan melihat sebaran data pada sumbu diagonal pada suatu grafik. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

Apabila data tersebut menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Apabila data tersebut menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel kinerja karyawan, kompetensi, motovasi, kepemimpinan. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Ghozali (2015:91) multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* <0,1 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2015:92). Pengambilan keputusan dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai VIF > 10 atau jika nilai *tolerance*< 0,1 maka ada multikolinearitas dalam model regresi.

Jika nilai VIF < 10 atau jika nilai *tolerance*>0,1 maka tidak ada multikolinearitas dalam modelregresi.

1. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2015:105) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Mendeteksi adanya heteroskedastisitasdapat dilakukan dengan uji grafik yaitu membandingkan sebaran antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya, *output* pendeteksianya berupa sebaran data pada *Scatterplot*. Apabila titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu maka model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat juga dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Model ini dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute residual* dengan variabel bebas. Apabila nilai sig. >*alpha*, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai sig.<*alpha*, maka terjadi heteroskedastisitas.

1. **Uji Regresi Linier Berganda**

Metode analisis data adalah regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan dan mengevaluasi hubungan antara variabel kinerja karyawan, kompetensi, motovasi, kepemimpinan (Ghozali, 2015: 86).

Rumus regresi linier berganda:

Y= a + b1 X1 + b2 X2+ b3 X3 + e

Keterangan:

Y = Minat Beli

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Kualitas produk

X2 = *Brand Image*

X3 = *Celebrity Endorser*

e = Error

1. **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Pada penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah:

* 1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan atau seberapa besar pengaruhnya variabel kinerja karyawan, kompetensi, motovasi, kepemimpinan. Nilai koefisien determinasi yaitu nol sampai satu (Ghozali, 2015: 97).

|  |  |
| --- | --- |
| R2 = | ESS |
| TSS |

Keterangan:

R2 = koefisien determinasi

ESS = *explained sum of square* atau variasi yang dijelaskan Y

TSS = *total sum of square* atau total variasi Y

* 1. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukan variabel Menentukan formulasi Ho dan Ha

Ho: β1 = β2 = β3= 0, Berarti tidak ada pengaruh kualitas kinerja karyawan, kompetensi, motovasi, kepemimpinan

Ha: β1 ≠ β2 ≠ β3 >0 kinerja karyawan,kompetensi,motovasi,kepemimpinan Menentukan *level of signifikan* (α).

Dipilih alpha (a) sebesar 0,05 atau 5%.

*Rule of the test*

Ho diterima : F ≤ F (α, k-1, n-k)

Ho ditolak : F > F (α, k-1, n-k)

Ho diterima

Ho ditolak

F (k-1, n-k)

Gambar 3.1 Kurva Normal Uji F

Keputusan

Ho diterima apabila Fhitung ≤ Ftabel dan sig. > 0,05 artinya tidak ada pengaruh kinerja karyawan,kompetensi,motovasi,kepemimpinan

Ho ditolak apabila Fhitung > Ftabel dan sig. < 0,05 artinya kinerja karyawan, kompetensi, motovasi, kepemimpinan..

* 1. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh kinerja karyawan, kompetensi, motovasi, kepemimpinan (Ghozali, 2015: 110). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi Ho dan Ha

Ho: β1 = β2 = β3= 0, Berarti tidak ada pengaruh kinerja karyawan,kompetensi,motovasi,kepemimpinan. Ha: β1 ≠ β2 ≠ β3 ≠ 0, kinerja karyawan, kompetensi, motovasi, kepemimpinan

1. Menentukan *level of signifikan* (α).

Dipilih alpha (a) sebesar 0,05 atau 5%.

*Rule of the test*

Ho diterima : -t (α/2, n-k) <t <t (α/2, n-k)

Ho ditolak : t < -t (α/2, n-k) atau t >t (α/2, n-k)

Ho ditolak

Ho ditolak

Ho diterima

-t=/2; (n-k)

0

t =/2; (n-k)

Gambar 3.2 Kurva Normal Uji t

Keputusan pengujian

Ho diterima, -t (α/2, n-k) <t <t (α/2, n-k) dan sig. < 0,05 kinerja karyawan, kompetensi, motovasi, kepemimpinan

Ho ditolak, t < -t (α/2, n-k) atau t > t (α/2, n-k) dan sig. > 0,05 kinerja karyawan, kompetensi, motovasi, kepemimpin