

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek/subyek Penelitian

1. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Yogyakarta. Kantor ini penulis pilih untuk menjadikan obyek penelitian karena kantor ini merupakan salah satu kantor yang bergerak dalam bidang keuangan Indonesia yang memiliki kompetensi tinggi. Terlebih lagi kantor ini memiliki puluhan karyawan yang berkompeten dalam bidangnya.

2. Subyek Penelitian

Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Yogyakarta.

B. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu “Data Primer”, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa *interview*, observasi. Adapun jenis data yang digunakan oleh penulis adalah data kuesioner yang diberikan kepada responden untuk diisi terkait gaya kepemimpinan, pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive sampling* dimana sampel penelitian diambil berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh penulis. Adapun kriterianya adalah setidaknya karyawan telah

bekerja selama tiga tahun kerja. Hal ini dijadikan dasar karena penulis menganggap karyawan yang telah bekerja selama tiga tahun telah melalui proses adaptasi sehingga mengetahui keadaan lingkungan organisasi yang sesungguhnya. Jumlah sampel yang akan diteliti adalah 65 orang dari jumlah populasi 78 yang memenuhi kriteria, ini didasarkan pedoman menurut Slovin (1992) dimana disebutkan sebaiknya ukuran sampel dihitung berdasarkan rumus :

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

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = derajat eror

Maka perhitungannya yaitu :

$$\begin{aligned} n &= \frac{78}{1 + 78 (5\%)^2} &= \frac{78}{1 + 0,195} \\ &= \frac{78}{1 + 78 (0,05)^2} &= \frac{78}{1,195} \\ &= \frac{78}{1 + 78 (0,0025)} &n = 65 \text{ orang.} \end{aligned}$$

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu dengan cara menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan yang bersangkutan dengan masalah kepada responden (Karyawan Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta) dengan tujuan memperoleh data-data yang mendukung penelitian. Pada penelitian ini digunakan kuisisioner dengan skala likert dimana pernyataan-

pernyataan dalam kuisioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, sangat tidak puas sampai dengan sangat puas dan sebagainya (Mas'ud, 2004).

E. Definisi Operasional Variabel

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan menurut Thoha (2003) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain". Menurut James *et. al.* (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Dalam mengukur tingkat Gaya Kepemimpinan maka ada beberapa indikator variabel yang akan di teliti yaitu menurut Hasibuan (2007) dalam Narita ,R. Yolla Permata (2008) yang meliputi :

a) Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan hal yang paling utama dan penting dalam menjalani dan menghadapi permasalahan yang timbul di setiap perusahaan. Hal ini didasari apakah keputusan diambil oleh pemimpin sendiri, diambil bersama-sama antara pemimpin dan karyawan, atau bahkan diambil oleh mayoritas suara karyawan.

b) Perilaku Pemimpin

Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan melalui sikap dan perilaku seorang pemimpin kepada bawahannya sehingga

dapat menggerakkan karyawan agar bekerja semaksimal mungkin. Salah satu dengan cara memberikan pengarahan, perhatian, saran, imbalan.

c) Orientasi Kepemimpinan

Peninjauan untuk menentukan sikap (arah, tempat, dan sebagainya) yang tepat dan benar dalam meentukan keputusan-keputusan yang akan diambil.

Instrumen yang digunakan mengadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Hasibuan (2007) dalam Narita ,R. Yolla Permata (2008) yang terdiri dari 9 butir pertanyaan.

Skala yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu skala interval dimana setiap pertanyaan diberi skor 1 sampai dengan 5, menggunakan nilai tertinggi dan terendah. Semua pertanyaan merupakan positif dengan alternatif jawaban dan skor dikategorikan sebagai berikut: Sangat tidak setuju: skor 1 ; Tidak setuju: skor 2 ; Kurang setuju: skor 3 ; Setuju: skor 4 ; Sangat setuju: skor 5.

2. Pengembangan Karir

Menurut I Komang Ardana, dkk (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departmen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur dan jenjang organisasi. Pengembangan karir dapat diartikan sebagai hasil dari integrasi antara perencanaan karir individu dengan proses manajemen karir seorang karyawan. Dalam mengukur tingkat pengembangan karir. Ada beberapa indikator variabel yang akan di teliti yaitu sesuai dengan sumber : Sondang P.Siagian (2006) dalam M.Harlie (2010) yang meliputi :

- a) Prestasi kerja,
- b) Kesetiaan pada organisasi,
- c) Mentors dan sponsor,
- d) Dukungan dari para bawahan, dan
- e) Kesempatan untuk bertumbuh.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini di adopsi dari instrumen yang di kembangkan oleh Sondang P.Siagian (2006) dalam M.Harlie (2010) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 butir.

Skala yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu skala interval dimana setiap pertanyaan diberi skor 1 sampai dengan 5, menggunakan nilai tertinggi dan terendah. Semua pertanyaan merupakan positif dengan alternatif jawaban dan skor dikategorikan sebagai berikut: Sangat tidak setuju: skor 1 ; Tidak setuju: skor 2 ; Kurang setuju: skor 3 ; Setuju: skor 4 ; Sangat setuju: skor 5.

3. Disiplin Kerja

Menurut Darmawan (2012), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan, ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku baik dalam bentuk tertulis ataupun tidak tertulis. Dalam mengukur tingkat Disiplin Kerja maka ada beberapa indikator variabel yang akan di teliti menurut Soejono (2000) yaitu sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan

3) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Instrumen yang digunakan mengadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Soejono (2000) dalam Maizar Pratama (2014) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 8 butir.

Skala yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu skala interval dimana setiap pertanyaan diberi skor 1 sampai dengan 5, menggunakan nilai tertinggi dan terendah. Semua pertanyaan merupakan positif dengan alternatif jawaban dan skor dikategorikan sebagai berikut: Sangat tidak setuju: skor 1 ; Tidak setuju: skor 2 ; Kurang setuju: skor 3 ; Setuju: skor 4 ; Sangat setuju: skor 5.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2007) kinerja pegawai adalah nilai kekaryaan dari seorang pegawaitentang bagaimana hal yang bersangkutan denga pekerjaannya, seperti kemampuan, kekurangan, keletihan, dan potensi yang

dimilikinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir yang bersangkutan. kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam mengukur tingkat Kinerja Karyawan maka ada beberapa variabel indikator yang akan di teliti yaitu sesuai dengan sumber : Bernardin dalam Crimson Sitanggang (2006), yang meliputi :

- a) Kualitas pekerjaan,
- b) Kuantitas pekerjaan,
- c) Ketepatan waktu,
- d) Efektivitas,
- e) Kemandirian, dan
- f) Komitmen Organisasi.

Instrumen yang digunakan mengadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Crimson Sitanggang (2006) dalam Regina Aditya Reza (2010) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 9 butir.

Skala yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu skala interval dimana setiap pertanyaan diberi skor 1 sampai dengan 5, menggunakan nilai tertinggi dan terendah. Semua pertanyaan merupakan positif dengan alternatif jawaban dan skor dikategorikan sebagai berikut: Sangat tidak setuju: skor 1 ; Tidak setuju: skor 2 ; Kurang setuju: skor 3 ; Setuju: skor 4 ; Sangat setuju: skor 5.

F. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Ghozali, 2006).

Uji validitas (*validity*) dimaksudkan untuk menguji kualitas kuesioner. Kuesioner yang baik adalah kuesioner yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level signifikan 5 %. Bila signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikan hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid, Sekaran (2006)

2. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal

reliabilitasnya. Jika nilai *Cronbach Alpha* diatas $\geq 0,6$ maka nilai reliabilitasnya diterima, Sekaran (2006).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Model regresi mempunyai distribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

G. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisa regresi berganda (*multiple regression*) dengan bantuan program SPSS. Analisa regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen dan tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Penyusunan persamaan regresi berganda berdasarkan data-data yang diperoleh untuk menggambarkan dan menjelaskan pengaruh antar gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Persamaan regresi dapat dituliskan menurut Alni, dkk (2013) dalam bukunya, sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X_2 : Pengembangan Karir

X_3 : Disiplin Kerja

β_0 : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi

e : Error

pengujian hipotesis harus dilakukan karena kita akan melakukan generalisasi dari hasil analisis berdasarkan sampel kepada karakteristik dari populasi. Pengujian hipotesis yang akan dilakukan meliputi uji t (uji signifikansi parameter secara individual) dan uji F (uji signifikansi simultan).

a. Uji F atau Uji Simultan

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen (bebas) terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (terikat) secara simultan. Melalui uji F kita akan memperoleh F hitung dan kemudian akan membandingkan dengan F tabel pada taraf nyata (*level of significant*) 5% dimana ketentuannya apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti ada pengaruh signifikan secara bersama-sama dari gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama dari gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t atau Uji Parsial

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2001). Uji t ini akan penulis gunakan untuk menguji hipotesis satu, dua, dan tiga. Variabel dependen apabila nilai p-value (*sig*) lebih kecil dari *alpha* (*confidence interval*).

Langkah-langkah Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi adalah :

- 1) Perumusan Hipotesis Nilai (HO) dan Hipotesis Alternatif (H1)

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (X1, X2,X3) terhadap variabel terikat (Y).

$$H_1 : \beta_0 \neq 0$$

Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (X1,X2,X3)

terhadap variabel terikat (Y).

- 2) Penentuan harga t tabel berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat

kebebasan :

- a) Taraf signifikansi = 5% (0,05)
- b) Derajat kebebasan = (n-1-k)

- 3) Kriteria Keputusannya adalah :

- a) Jika t hitung > t table, dan sig < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika t hitung < t table, dan sig > maka H0 diterima dan Ha ditolak.

c. Uji Determinasi (R^2)

Uji Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2013). Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Malintan, 2011).