

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

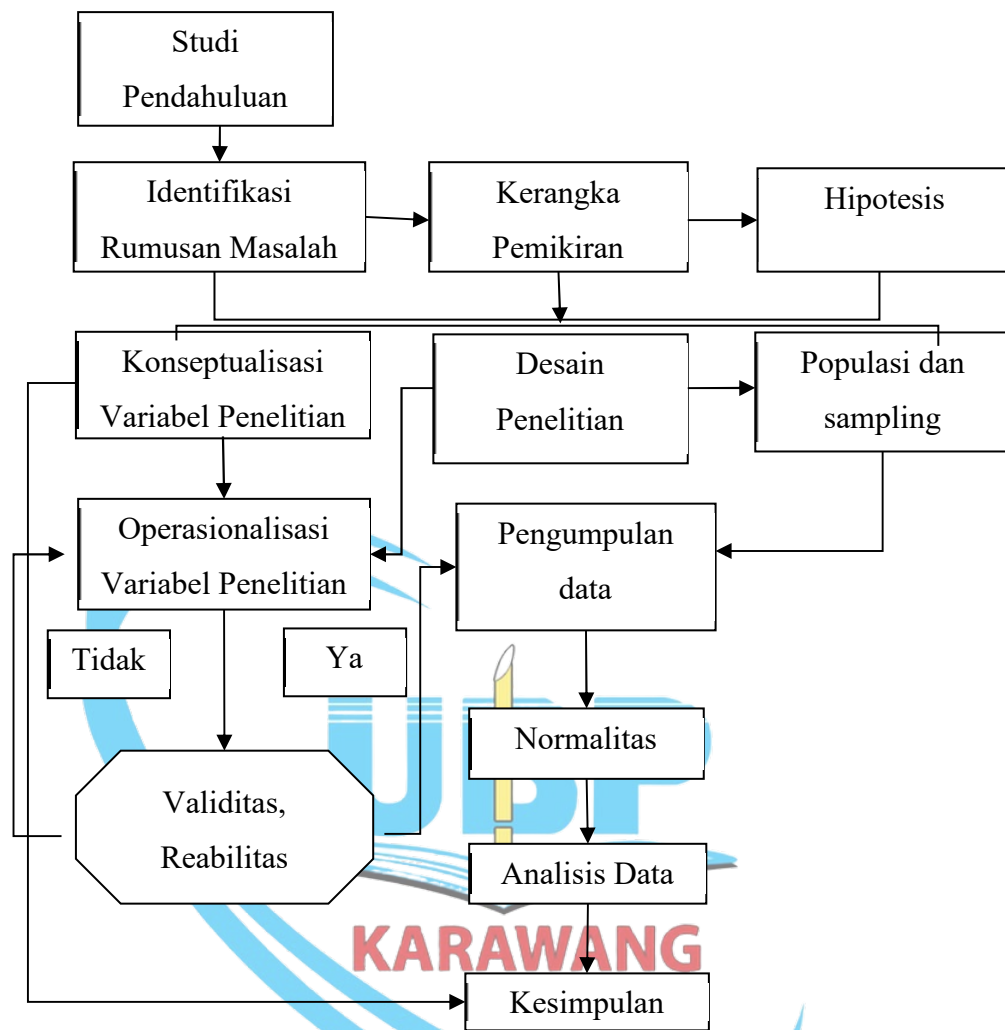
1.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah desain mengenai keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian digunakan sebagai pedoman atau prosedur yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan metode penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa “desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara mantap sejak awal, menjadi pegangan langkah demi langkah”.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini analisis data kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif serta dalam pengumpulan datanya menggunakan kuisioner tertutup. Metode penelitian kuantitatif merupakan salahsatu jenis penelitan yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstrutur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut (Sugiyono, 2017) metode deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Metode penelitian verifikatif menurut (Sugiyono, 2017) adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara setiap variabel independen dan dependen yang kemudian diuji menggunakan analisis hipotesis. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Pemilihan metode ini didasarkan pada keinginan peneliti untuk mendapatkan gambaran mengenai fungsi kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Secara keseluruhan proses penelitian dimulai dari pengumpulan data fenomena dan studi pendahuluan yang dilakukan dilokus penelitian sampai dengan membuktikan



hasil penelitian dan melakukan pembahasan, Berikut ini merupakan gambar dari alur proses yang dilakukan penulis dalam membuat penelitian.

Gambar 3.1

Desain Penelitian

Sumber : Buku Panduan Universitas Buana Perjuangan, 2022

Desain penelitian merupakan seluruh proses yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian. Berikut adalah tahapan-tahapan dari gambar diatas.

1. Melakukan studi pendahuluan sesuai dengan tema/variabel yang akan diteliti.

2. Menyusun latar belakang penelitian yang berpedoman pada landasan fenomena yang ditemukan pada proses sebelumnya.
3. Mengidentifikasi dan merumuskan masalah penelitian sebagai dasar dalam pembuatan kerangka pikir.
4. Menyusun kerangka berfikir sesuai dengan teori dan temuan dari penelitian terdahulu yang relevan.
5. Menetapkan hipotesis penelitian yang didapat dari penyusunan kerangka pemikiran.
6. Membuat desain penelitian sebagai kerangka untuk melakukan penelitian.
7. Membaca konsep teori dan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan sebagai pembanding, melalui pencarian temuan dari jurnal ilmiah (internasional dan nasional), karya tulis ilmiah lainnya yang relevan, kemudian dijadikan untuk definisi operasional variabel.
8. Menentukan populasi dan sampel yang akan digunakan sebagai responden dalam penelitian.
9. Menyusun instrumen penelitian, termasuk melakukan uji validitas, dan reliabilitas. Dilakukan untuk mempertimbangkan apakah data tersebut layak untuk di analisis atau tidak.
10. Melakukan pengumpulan data, dan melakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah pada variabel bebas dan variabel terikat terdapat data yang berdistribusi normal atau tidak.
11. Melakukan analisis data dengan metode analisis jalur, sebagai pembuktian hipotesis dan pembahasan untuk menjawab rumusan masalah.
12. Kesimpulan disesuaikan dengan hasil analisis data.

Dengan menggunakan metode deskriptif diharapkan akan diperoleh data yang hasilnya akan diolah dan di analisis serta akhirnya ditarik sebuah kesimpulan.

1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Zinus Global Indonesia, Kawasan Industri Surya Cipta Karawang, dan data yang digunakan pada penelitian ini adalah data Primer dan data Sekunder yang digunakan untuk menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok permasalahan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan April 2022

Tabel 3.1
Waktu penelitian

No.	Kegiatan	Jadwal Penelitian						
		Apr '22	Mei '22	Jun '22	Jul '22	Agu '22	Sep '22	Okt'22
1.	Penulisan Proposal							
2.	Perbaikan Proposal							
3.	Seminar Proposal							
4.	Perbaikan Proposal							
5.	Analisis Data							
6.	Tahap penyusunan Skripsi							
7.	Perbaikan Skripsi							
8.	Sidang Skripsi							

Sumber: Hasil Olah Penulis, 2022

1.3 Definisi dan Operasional Variabel

3.3.1 Definisi Variabel

Pengertian variabel secara umum merupakan suatu objek yang bisa berbentuk apa saja, yang ditentukan oleh peneliti dengan tujuan untuk bisa memperoleh informasi supaya dapat ditarik sebuah kesimpulan dalam proses penelitian. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari tiga variabel yaitu:

3.3.1.1 Definisi Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan pemahaman pada karyawan PT. Zinus Global Indonesia bahwa fungsi kepemimpinan memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikut/bawahan kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau instansi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan diluar situasi itu. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2012:34), yaitu:

1. Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, ada, dimana dan perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang di pimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh

masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain serta keikutsertaan pemimpin.

4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Cara mengukur variabel fungsi kepemimpinan yaitu menggunakan skala likert dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 5. (1 = sangat tidak baik, 2 = tidak baik, 3 = cukup baik, 4 = baik, dan 5 = sangat baik).

3.3.1.2 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan pemahaman pada karyawan PT. Zinus Global Indonesia bahwa karyawan harus bersikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dimensi disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:115) adalah sebagai berikut:

1. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja.
- b) Kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa:

- a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

Cara mengukur variabel disiplin kerja yaitu menggunakan skala likert dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 5. (1 = sangat tidak baik, 2 = tidak baik, 3 = cukup baik, 4 = baik, dan 5 = sangat baik).

3.3.1.3 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan dimensi kinerja karyawan menurut Moheriono (2012) adalah sebagai berikut:

1. Efektif

Efektif mengukur derajat kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

2. Efisien

Efisien ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

3. Kualitas

Kualitas ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

5. Produktivitas

Produktivitas ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

Cara mengukur variabel kinerja karyawan yaitu menggunakan skala likert dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 5. (1 = sangat tidak baik, 2 = tidak baik, 3 = cukup baik, 4 = baik, dan 5 = sangat baik).

3.3.2 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item pernyataan
		Menetapkan standar	Ordinal	1

Fungsi Kepemimpinan (X1)	1. Fungsi instruksi	Memantau pekerjaan bawahan	Ordinal	2
		mengevaluasi	Ordinal	3

Tabel 3.2 (Lanjutan)

Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item pernyataan
Fungsi Kepemimpinan (X1)	2. Fungsi Konsultasi	Memberikan pendapat/ nasehat	Ordinal	4,5,6
		Teguran	Ordinal	7,8
		Menjelaskan pekerjaan	Ordinal	9,10
	3.Fungsi Partisipasi	Pengambilan keputusan	Ordinal	11
	4.Fungsi delegasi	Mendistribusikan informasi	Ordinal	12
	5.Fungsi pengendalian	Koordinasi	Ordinal	13
		Mengurangi ketegangan	Ordinal	14,15
Disiplin Kerja (X2)	1. Sikap	Kehadiran	Ordinal	1
		Saling menghargai	Ordinal	2
		Suasana harmonis	Ordinal	3,4
	2. Norma	Menaati peraturan	Ordinal	5
		Pedoman kerja	Ordinal	6
		kepatuhan	Ordinal	7
	3. Tanggung jawab	Tepat waktu	Ordinal	8,9
		Tanggung jawab atas pekerjaan	Ordinal	10,11,12
		Tekun dalam bekerja	Ordinal	13,14
Ketelitian	Ordinal	15		
Kinerja Karyawan (Y)	1. Efektif	Mencapai target kerja	Ordinal	1
		Kemampuan kerja	Ordinal	2,3
	2. Efisien	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	4,5,6
		Kesanggupan	Ordinal	7
	3. Kualitas	Prestasi kerja	Ordinal	8
		Pengalaman kerja	Ordinal	9
	4. Ketepatan Waktu	Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	10
		Komitmen	Ordinal	11

	5. Produktivitas	Inisiatif dalam bekerja	Ordinal	12,13,14
		Dapat bekerja sama dengan orang lain	Ordinal	15

Sumber: Diolah Peneliti, 2022



1.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan dari objek yang di teliti. Menurut Sugiyono (2017: 81) bahwa populasi itu merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Zinus Global Indonesia Kawasan Industri Surya Cipta Karawang sejumlah 204 karyawan.

Tabel 3.3

Jumlah Karyawan PT. Zinus Global Indonesia

No	Grup	Jumlah Karyawan
1	Nonshift	4
2	Tim A	101
3	Tim B	99
Jumlah		204

Sumber: PT Zinus Global Indonesia, 2022

1.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populsi besar, dan penelitian tidak akan mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya ada keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2017: 81).

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Zinus Global Indonesia, dalam melakukan penelitian hal pertama yang dilakukan adalah menentukan sampel dengan menggunakan rumus slovin. Sampel yang dilakukan peneliti dengan tingkat kesalahan 5% dengan rumus:

$$\begin{aligned}n &= N / N (e)^2 + 1 \\&= 204 / 204 (0,05)^2 + 1 \\&= 204 / 1,51 \\&= 135 \text{ Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 135 responden.}\end{aligned}$$

1.4.3 Teknik Sampling

Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik pengambilan sampel *proporsional random sampling*, menurut Sugiyono, *proporsional random sampling* yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut.

1.5 Pengumpulan Data Penelitian

1.5.1 Sumber Data Penelitian

Yang dimaksud dengan sumber data dalam suatu penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua secara garis besar yaitu :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat dari responden melalui pengukuran langsung, kuesioner, kelompok panel, atau data hasil wawancara dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer harus diolah lagi.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu yang didapat dari catatan, buku, laporan pemerintah, buku-buku, dan sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data.

1.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu proses yang berkaitan dengan upaya mendapatkan suatu data. “Beberapa metode pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (Interview)

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan tatap muka maupun melalui telepon. Terdapat dua metode wawancara yang biasa digunakan yakni:

a. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur dilakukan dengan menggunakan instrument yang telah disusun sedemikian rupa, sehingga pewawancara mendapatkan arahan maupun petunjuk dalam melakukan wawancara dengan responden. Sedangkan bagi responden, keberadaan instrument berupa daftar pertanyaan akan memudahkan dalam menjawab pertanyaan sesuai dengan kondisi responden.

b. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara, namun hanya sebatas garis besar atau pokok masalah yang akan ditanyakan.

2. Angket (Kuesioner)

Kuesioner/angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan menggunakan instrumen pertanyaan tertutup maupun terbuka yang diberikan kepada responden. Instrumen pertanyaan tertutup maksudnya pertanyaan sudah didesain dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti. Dengan kata lain, responden hanya perlu memilih pilihan jawaban yang telah dibuat untuk setiap pertanyaan. Sedangkan instrument pertanyaan terbuka berarti bahwa disamping jawaban sudah disediakan juga responden diberi kebebasan untuk menjawab diluar jawaban yang tersedia. Artinya instrument pertanyaan terbuka memungkinkan responden untuk mendeskripsikan jawaban menggunakan bahasa sendiri.

3. Observasi (Pengamatan)

Observasi atau pengamatan adalah suatu cara mengumpulkan data dengan cara mengamati secara langsung terhadap objek.

4. Studi Literatur

Studi literatur adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara menelusuri bagian atau seluruh data yang telah dicatat atau dilaporkan oleh peneliti sebelumnya, mempelajari dasar teori, mengkaji dan memahami sumber-sumber data seperti buku, artikel, jurnal dan sejenisnya yang berhubungan dengan data yang akan diteliti.

5. Teknik Skala

Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Karena data yang diperoleh dalam bentuk ordinal, maka skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala dibutuhkan untuk memberikan nilai angka dari setiap jawaban dari responden. Skala yang digunakan adalah skala likert, dengan nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5. Penggunaan skala Likert menurut (Sugiyono, 2017) adalah “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala likert ini memberikan nilai (bobot) skala untuk setiap alternatif jawaban yang berjumlah lima harapan. Dari masing-masing variabel terdiri 5 pernyataan yang telah disediakan. Dengan demikian instrumen ini akan menghasilkan total nilai atau skor bagi setiap responden berdasarkan sudut pandang tertentu. Nilai atau skor dari alternatif jawaban adalah sebagaimana terlihat dalam tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4
Ukuran Alternatif Jawaban Kuisisioner

Fungsi Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Bobot Skor
Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	1
Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik	2
Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	3
Baik	Baik	Baik	4
Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	5

Sumber : Data Analisis, 2022

1.6 Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Oleh karena itu dapat dikatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen dalam hal ini adalah kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142).

Validitas menunjukkan sejauh mana skor/nilai ukuran yang diperoleh. Bener-bener menyatakan hasil pengukuran/pengamatan. Validitas pada umumnya di golongkan menjadi tiga kategori besar, yaitu validitas isi (*content validity*), validitas konstruk, dan validitas eksternal. Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan itu telah mengukur aspek yang sama digunakan validitas konstruk.

Cara mengukur validitas konstruk yaitu dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari semua pertanyaan merupakan data valid. Dan untuk menguji validitas ini menggunakan SPSS.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 198) hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas maka dalam penelitian ini digunakan rumus *Alpha Cronbach*, karena rumus ini dapat digunakan pada test-test atau angket-angket yang jawabannya berupa pilihan dan pilihannya tersebut dapat terdiri dari dua pilihan atau lebih. Reliabilitas instrumen dilakukan dengan pengujian dengan rumus *Alpha Cronbach* dengan syarat minimum bila reliabel $> 0,6$.

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas bisa dilakukan berdasarkan:

- a. Nilai signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.
- b. Nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Apabila sebuah variabel memiliki sebaran data yang tidak berdistribusi secara normal, maka perlu dilakukan penyisihan data yang menyebabkan terjadinya ketidaknormalan data dan dalam pengujian ini menggunakan SPSS.

3.6.4 Rancangan Analisis

3.6.4.1 Analisis Deskriptif

1. Analisis Rentang Skala

Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya. Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Dapat dikatakan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa yang terjadi pada saat sekarang atau masalah aktual.

Hasil dari data primer akan dianalisis dari setiap item kuesioner yang memiliki 5 pernyataan dengan masing-masing nilai yang berbeda berdasarkan skala likert dengan skala terendah yaitu 1 dan skala tertinggi yaitu 5 dengan sampel 135 orang. Untuk menentukan rentang skala menggunakan rumus sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan:

RS : Rentang Skala

n : Jumlah Sampel

m : Skor Penilaian

Skala terendah : $n \times 1 = 135 \times 1 = 135$

Skala tertinggi : $n \times 5 = 135 \times 5 = 675$

$$RS = \frac{135 (5 - 1)}{5}$$

RS = 108

Hasil perhitungan tersebut dapat digambarkan pada tabel 3.5 berikut ini :

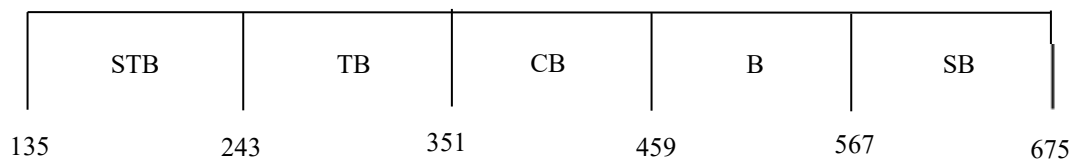
Tabel 3.5

Analisis Rentang Skala

No.	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Fungsi Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
1.	135-243	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2.	243-351	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3.	351-459	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
4.	459-567	Baik	Baik	Baik
5.	567-675	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : Hasil Analisis 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat dinilai rentang skala yang selanjutnya dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Rentang skala diatas dapat digambarkan melalui bar skala atau bar *scale* berikut.



Gambar 3.2

Rentang Skala

Sumber: Hasil Analisis 2022



3.6.4.2 Transformasi Data

Menurut (Ghozali 2018:34) transformasi data merupakan data yang tidak berdistribusi secara baik atau tidak normal dan dapat di transformasi agar data tersebut menjadi normal. Untuk menormalkan sebuah data harus mengetahui grafik histogram dalam data tersebut, dari data yang ada apakah termasuk *moderate positive*, *substansial positive*, *severe positive* dan lain-lain. Dengan mengetahui bentuk dari grafik histogram, maka dapat menentukan bentuk transformasinya.

3.6.4.3 Analisis Verifikatif

Dalam penelitian ini analisis verifikatif bermaksud untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Zinus Global Indonesia. Dengan metode ini dapat diketahui berapa besarnya dampak variabel independent mempengaruhi terhadap variabel dependen. Adapun analisis verifikatif terdiri dari analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Analisis Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengukur kesesuaian hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y dengan bantuan dari aplikasi program SPSS. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.6

Pedoman Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017: 184).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk melakukan pengujian regresi linear berganda adalah sebagai berikut:
Berikut ini adalah rumus dalam regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \text{£}$$

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

a : Konstanta

b_1X_1 : Koefisiensi Regresi

X_1 : fungsi kepemimpinan

X_2 : disiplin kerja

£ : *Error* (faktor pengganggu diluar model)

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu nilai yang menunjukkan besarnya perubahan yang terjadi diakibatkan oleh variabel lainnya. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah diantara 0 dan 1. Nilai terkecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas, jika nilai R^2 semakin mendekati satu maka hubungan kedua variabel sangat kuat.

3.6.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menjawab dugaan sementara dalam penelitian ini, adapun hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut :

3.6.5.1 Uji Parsial (uji t)

1. Pengaruh parsial fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Uji t).

Ho: $\rho_{yx1}, \rho_{yx2} = 0$: Tidak terdapat pengaruh parsial antara fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H1: $\rho_{yx1}, \rho_{yx2} \neq 0$: Terdapat pengaruh secara parsial antara fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dengan kriteria ujinya sebagai berikut:

Ho ditolak jika $\text{sig} < \alpha$ atau $t\text{-h} \geq t\text{-tabel}$ dengan taraf signifikan 5% maka pengujian signifikan atau ada pengaruh nyata X_1 dan X_2 terhadap Y .

Ho diterima jika $\text{sig} > \alpha$ atau $t\text{-h} \leq t\text{-tabel}$ dengan taraf signifikan 5% maka pengujian tidak signifikan atau tidak ada pengaruh antara X_1 dan X_2 terhadap Y .

3.6.5.2 Uji Simultan (uji F)

1. Pengaruh simultan antara fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Uji F).

Ho: $\rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx2x1} = 0$: Tidak terdapat pengaruh simultan antara fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H1: $\rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx2x1} \neq 0$: Terdapat pengaruh simultan antara fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Ho ditolak jika $\text{sig} < \alpha$ atau $F\text{-h} > F\text{-tabel}$ dengan taraf signifikan 5% maka pengujian signifikan atau ada pengaruh nyata X_1 dan X_2 terhadap Y .

H_0 diterima jika $\text{sig} > \alpha$ atau $F\text{-h} < F\text{-tabel}$ dengan taraf signifikan 5% maka pengujian tidak signifikan atau tidak ada pengaruh nyata X_1 dan X_2 terhadap Y .

