

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian merupakan rencana untuk memilih sumber-sumber dan jenis informasi yang dipakai untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti (Mudrajad, 2003 : 69). Berdasarkan sumber datanya penelitian ini tergolong dalam penelitian yang menggunakan data primer. Data diperoleh langsung dari sumber asli. Jumlah pegawai seluruh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII adalah 2.545 pegawai, namun peneliti hanya mengambil sampel pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya. Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya terdapat beberapa bagian yaitu Bagian Akuntansi dan Anggaran, Bagian Keuangan, Bagian Locket, Bagian Jalan dan Bangunan, Bagian Operasional, Bagian Pemasaran/Niaga, Bagian Properti, Bagian Sarana, Bagian SDM, Bagian Sinyal Telekomunikasi dan Listrik (SINTELIS) dan Bagian Umum, dari keseluruhan tersebut berjumlah 134 pegawai, namun peneliti hanya mengambil populasi pada bagian yaitu karyawan bagian akuntansi dan anggaran berjumlah 10 pegawai, keuangan berjumlah 5 pegawai, SDM berjumlah 8 pegawai serta loket berjumlah 15 pegawai dengan menggunakan alat uji berupa kuesioner.

Ditinjau dari metode analisisnya penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistic (Indriantoro dan Supono, 2002 : 12). Pengujian hipotesis ini

menjelaskan fenomena antar dua variabel atau lebih, seperti pada penelitian ini mengetahui adanya pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya.

### **3.2 Batasan Penelitian**

Penelitian ini mengambil sampel dari responden pada karyawan bagian Akuntansi dan Anggaran, Keuangan, SDM serta loket PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya dan memfokuskan pada *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan bagian Akuntansi dan Anggaran, Keuangan, SDM serta Loket PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya.

### **3.3 Identifikasi Variabel**

Variabel yang dapat diukur dalam penelitian ini menggunakan dua variabel. Kedua variabel tersebut adalah :

#### 1. Variabel Dependen / Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

Y : Kinerja Karyawan

#### 2. Variabel Independen / Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

X1 : *Locus of Control*

X2 : Gaya Kepemimpinan

X3 : Komitmen Organisasional

### 3.4 **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Veithzal Rivai, 2008:14). Selain itu kinerja karyawan merupakan kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut. Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dengan tanggung jawabnya dan dapat membawa manfaat bagi perusahaan. Adapun indicator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

- a. Displin
- b. Sikap kerja
- c. Kemampuan bekerja
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- e. Pekerjaan yang dihasilkan.

Pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan ini terdiri dari 9 pertanyaan dengan menggunakan skala *Likert* dengan rentang nilai satu (terendah) sampai dengan lima (tertinggi). Alternatif jawaban

1 berarti kinerja karyawan sangat rendah sampai dengan alternative jawaban 5 berarti kinerja karyawan sangat tinggi.

2. *Locus of Control* (X1)

*Locus of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter 1966 dalam Engko dan Gudono, 2007). *Locus of Control* menurut Hjele dan Ziegler (1981) dalam Engko dan Gudono (2007) diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. *Locus of Control* dibedakan menjadi lokus kontrol internal (*internal locus of control*) dan lokus kontrol eksternal (*external locus of control*).

Adapun indicator yang digunakan untuk mengukur *locus of control* adalah :

- a. Keputusan pimpinan
- b. Jabatan/kedudukan
- c. Kesempatan
- d. Penghargaan
- e. Kemampuan
- f. Keberuntungan/nasib
- g. Kemauan
- h. Promosi
- i. Sikap

Pertanyaan untuk variabel *Locus of control* ini terdiri dari 15 pertanyaan dengan menggunakan skala *Likert* dengan rentang nilai satu (terendah) sampai dengan lima (tertinggi). Alternatif jawaban 1 berarti *locus of control* sangat rendah sampai dengan alternative jawaban 5 berarti *locus of control* sangat tinggi.

3. Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian dan cara kemampuan berkomunikasi (Rachmi, 2005:37). Menurut Ginanjar (2009) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan sebagai para perilaku yang konsisten untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya menurut yang dipersepsikan pemimpin sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin didalam organisasi untuk mempengaruhi karyawan/bawahannya agar dapat melakukan kegiatan yang dapat tercapainya tujuan. Seorang pemimpin harus memperhatikan bawahannya agar bawahannya merasa nyaman ketika bekerja.

Adapun indicator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan adalah dengan menggunakan gaya kepemimpinan konsiderasi dan gaya kepemimpinan struktur inisiatif. Pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan ini terdiri dari 9 pertanyaan dengan menggunakan skala *Likert* dengan rentang nilai satu (terendah) sampai dengan lima (tertinggi). Alternatif jawaban 1 berarti gaya kepemimpinan sangat rendah sampai dengan alternative jawaban 5 berarti gaya kepemimpinan sangat tinggi.

#### 4. Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuan organisasinya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Arfan, 2010 : 54).

Terdapat tiga komponen utama mengenai komitmen organisasi (Arfan, 2010 : 55) yaitu :

- a. Komitmen afektif, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi. Komitmen afektif merupakan penilaian responden terhadap keinginan yang kuat untuk terus bekerja dalam organisasi karena merasa sepaham dengan tujuan organisasi.
- b. Komitmen continue, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji

dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut. Komitmen continue merupakan penilaian responden terhadap sebuah keinginan dan persaingan yang kuat untuk tidak beralih ke organisasi lain karena akan merasa ada kerugian.

- c. Komitmen normative, timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang memang harus dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu. Komitmen normative merupakan penilaian responden terhadap apa yang seharusnya dilakukan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi ini terdiri dari 10 pertanyaan dengan menggunakan skala *Likert* dengan rentang nilai satu (terendah) sampai dengan lima (tertinggi). Alternatif jawaban 1 berarti komitmen sangat rendah sampai dengan alternative jawaban 5 berarti komitmen sangat tinggi.

### 3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah suatu pengukuran dari pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan akuntansi dan anggaran, keuangan, SDM serta loket PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya dengan menggunakan kuesioner. Ukuran untuk menjelaskan pertanyaan dari data yang berkaitan dengan persepsi responden secara deskriptif terhadap suatu objek menggunakan skala *likert* yang memiliki rentang skala antara 1 sampai dengan 5. Skala likert merupakan “Metode untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social” (Arfan Ikhsan, 2008 : 184). Responden akan memberikan tanda pada alternative jawaban yang tersedia, dan masing-masing alternative jawaban yang tersedia di beri skor sebagai berikut :

**Tabel 3.1**

#### **SKOR JAWABAN**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

**Tabel 3.2**  
**KISI-KISI KUESIONER :**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Jumlah Pertanyaan</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Locus of Control</i> (X1)	Keputusan pimpinan, jabatan/kedudukan, kesempatan, penghargaan, kemampuan, keberuntungan, nasib, kemauan, promosi, sikap.	15	Replikasi dari Lestarie (2009)
Gaya Kepemimpinan (X2)	Gaya Kepemimpinan konsiderasi dan gaya kepemimpinan struktur inisiatif	9	Replikasi dari Trisnaningsih (2007)
Komitmen Organisasional (X3)	Komitmen Afektif, Komitmen Kontinue, Komitmen Normatif.	9	Replikasi dari Andi (2010)
Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin, sikap kerja, kemampuan bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, pekerjaan yang dihasilkan	9	Replikasi dari Aprilia (2012)

Sumber : Lampiran 1

### **3.6 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi merupakan kelompok elemen yang lengkap, biasanya berupa orang, obyek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya menjadi obyek penelitian (Mudrajad, 2003 : 103). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi dan anggaran,

keuangan, SDM serta loketPT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *convenience sampling* yaitu dengan memilih sampel bebas sesuai keinginan peneliti.

### **3.7 Data dan Metode Pengumpulan Data**

#### **3.7.1 Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari lapangan. Menurut Arfan Ikhsan (2008 : 138) data primer adalah “Sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama”. Data dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner.

#### **3.7.2 Metode Pengumpulan Data**

Dalam pengukuran penelitian ini, metode yang diterapkan adalah metode kuesioner. Metode kuesioner digunakan untuk mendapatkan data-data variabel sesuai dengan kebutuhan dan pengumpulan data dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang kemudian dibagikan kepada karyawan akuntansi dan anggaran, keuangan, SDM serta loket PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya untuk diisi sesuai dengan kenyataan yang ada.

### **3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam, 2011 : 45). Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi masing-masing skor dalam butir-butir pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Adapun yang diukur oleh peneliti adalah mengukur *Locus of Control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Perhitungan validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Sebuah item dinyatakan valid membentuk suatu kelompok bila mempunyai nilai kurang dari 0.05.

#### **3.8.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk dengan mengukur konsistensi dan kestabilan jawaban dari responden (Imam, 2011 : 47). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat uji untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60 (Numally, 1967) dalam Imam (2006 :

42). Semakin nilai *alphanya* mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya untuk masing-masing variabel. Hasil uji reliabilitas kuesioner sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan penelitian.

### 3.9 **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sistem SPSS 16 (*Statiscal Package For Social Sciences*), sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui atau menggambarkan profil sampel yang dipilih dengan menggunakan metode statistic secara umum, yaitu statistic deskriptif yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean).
2. Melakukan Uji Kualitas data Analisis / Asumsi Klasik
  - a. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah terjadi korelasi antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi di antara variable bebas (independen). Cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dilihat dari *variance inflation factor* (VIF) pada variabel *locus of control* (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan komitmen organisasional (X3) kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Normalitas

Kualitas data diuji dengan Uji Normalitas. Pengujian Normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorof Smirnov* yakni untuk melihat apakah data telah berdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi data. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka data terdistribusi dengan normal, dan jika kurang dari 0.05 maka data terdistribusi dengan tidak normal.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menjelaskan koefisien korelasi antara variabel *locus of control* (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan komitmen organisasional (X3) dengan nilai residual lebih besar dari 5 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa antara variabel bebas (independen) dengan nilai residual tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Melakukan Uji Hipotesis

Tahap uji hipotesis adalah sebagai berikut :

a. Melakukan merumuskan hipotesis. Hipotesis penelitian ini adalah :

$H_{0.1}$  = Tidak ada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

$H_{1.1}$  = Ada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

$H_{0.2}$  = Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

$H_{1.2}$  = Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

$H_{0.3}$  = Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

$H_{1.3}$  = Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, maka peneliti menggunakan metode statistik sebagai berikut:

### **1. Uji F Statistik (Uji F)**

Uji F statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen atau terikat. Menurut (Ghozali, 2012), untuk menguji hipotesis dalam uji F terdapat kriteria dalam pengambilan keputusan, sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikasinya kurang dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak, yang berarti model regresi fit,
- b. Apabila nilai signifikansinya lebih besar sama dengan 0.05 maka  $H_0$  diterima, yang berarti model regresi tidak fit.

### **2. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2012:97). Syarat pengambilan keputusan untuk koefisien determinasi adalah:

- a. Apabila R-square sama dengan satu maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen,
- b. Apabila R-square hampir mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi,
- c. Apabila R-square sama dengan nol maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 3. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji T) merupakan suatu uji statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi dari pengaruh secara individual antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Kriteria dalam pengujian hipotesis adalah apabila signifikansinya kurang dari 5 persen maka H1 diterima yang berarti nilai koefisien regresi berpengaruh secara signifikan dan apabila signifikansi lebih besar dari 5 persen maka H1 ditolak yang berarti nilai koefisien regresi tidak berpengaruh secara signifikan.

### 4. Analisis Regresi Berganda

Data hipotesis dengan menggunakan cara statistic dalam bentuk Regresi Berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

$b_1, b_2, b_3, b_4$  = koefisien variabel bebas

X1 = *locus of control*

X2 = gaya kepemimpinan

X3 = komitmen organisasional

e = variabel pengganggu