BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini adalah dalam rangka penulisan usulan Program sarjana Ekonomi jurusan manajemen sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi dengan pembiayaan oleh peneliti. Disamping itu, peneliti menggunakan alat yang diperlukan atau logistik seperti alat perekam alat tulis, kamera foto dan laptop.

Tempat penelitian adalah di di perusahaan Sungwoo Hitech Co, Ltd. 148-12, Dalsan-ri, Jeonggwan-myeon Gijang-gun Busan 619-961 Korea Selatan. Penelitian atau penentuan lokasi penelitian ini, berdasarkan pertimbangan bahwa di perusahaan Sungwoo Hitech Co., Ltd. dipandang relatif memiliki tingkat mobilitas, dinamika dan perkembangan cukup kompleks dan dinamis, dimana perusahaan ini memiliki komitmen kuat untuk mempertahankan sistem jaminan kualitas yang bertujuan mencapai nol jaminan mutu cacat, dan memproduksi produk bernilai tambah tinggi yang kompetitif, yang semuanya akan mempersiapkan untuk mengambil lompatan menjadi perusahaan terkemuka di dunia dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi masa depan industri komponen mobil Korea. Jadwal penelitian ini adalah April 2012.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Ruang lingkup yang penulis lakukan adalah kariyawan Indonesia di perusahaan Sungwoo Hitech. Penelitian ini merupakan penelitian survey yaitu penelitian ini mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok kepada responden.

Berdasarkan pada latar belakang masalah, identifikasi serta perumusan masalah. Maka perlu adanya batasan masalah yang ada. Dalam pembahasan ini lebih difokuskan pada bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi terhadap kinerja. Kinerja berkaitan erat padakualitas produk di perusahaan. Penelitian ini dikhususkan untuk tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Sungwoo Hitech yang telah bekerja minimal 1 tahun.

Table 3.1

Desain penelitian

Tujuan penelitian	**Desain penelitian**		
	Jenis penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit analisis Time horizon**
Untuk mengetahui seberapa besar	**Descriptive**	**Descriptive survey**	**Manajer sumber daya manusia Sungwoo Hitech**

pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pemberian motivasi			
Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	**Descriptive**	**Descriptive survey**	**Tenaga Kerja Indonesia Sungwoo Hitech.**
Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja	**Descriptive**	**Descriptive survei**	**Tenaga Kerja Indonesia Sungwoo Hitech.**

karyawan di perusahaan Sungwoo Hitech Co., Ltd.			

3.2.2 Operasionalisasi Variable

Untuk mengukur variabel penelitian, maka masing-masing variabel yang digunakan dioperasionalisasikan sebagaimana tabel berikut ini :

Table 3.2

Operasionalisasi variabel

Variabel/ Konsep	Dimensi	Indikator	Satuan Ukuran	Skala
"Kepemimpinan dalah apa Yang Pemimpin lakukan. Itu adalah proses Memimpin kelompok dan Mempengaruhinya untuk Mencapai tujuan." Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012:488)	1. Idealized Influence	a. Dihormati oleh Karyawan	Tingkat rasa hormat kepada pemimpin/atasan	Ordina
		b. Dapat dipercaya	Tingkat kepercayaan kepada pemimpin/atasan	
		c. Dapat menjadi Panutan	Tingkat kelayakan pemimpin/atasan menjadi panutan	
	2. Inspirational motivation	a. Dapat menjadi seorang motivator	Tingkat kemampuan pemimpin/atasan memberikan motivasi	Ordinal
		b. Dapat menetapkan Tujuan kelompok	Tingkat kemampuan pemimpin/atasan	

			memberikan motivasi	
	3. Intellectual simulation	a. Memunculkan ide kreatif	Tingkat kemampuan pemimpin/atasan mengembangkan karyawan	Ordinal
		b. Problem solver	Tingkat kemampuan pemimpin/atasan mengembangkan karyawan	
	4. Individualized consideration	a. Memperhatikan pengembangan Karir karyawannya	Tingkat perhatian pemimpin kepada karyawan	Ordinal
		b. Menciptakan lingkungan kerja yang baik	Tingkat perhatian pemimpin kepada karyawan	
		c. Memiliki hubungan baik Dengan karyawan	Tingkat perhatian pemimpin kepada karyawan	
Motivasi Kerja "Motivasi Kerja Merupakan salah satu faktor yang Turut Menentukan Kinerja seseorang." Hamzah B. Uno (2012:71)	1.Need for Achievement (nAch)	a. Menyukai tantangan dalam pekerjaan	Tingkat dorongan karyawan menyukai tantangan	ordinal
		b. Tanggung Jawab	Tingkat dorongan karyawan untuk bertanggung jawab	
		c. Penghargaan dan prestasi kerja	Tingkat dorongan untuk memperoleh penghargaan dan mencapai prestasi	
	2. *Need for Power (nPO)*	a. Mencari posisi dalam kelompok	Tingkat dorongan karyawan untuk berkuasa	ordinal
		b. Memcari kesempatan untuk memperluas kekuasaan	Tingkat dorongan karyawan untuk berkuasa	
	3. *Need for Affiliation (nAff)*	a. Memiliki hubungan baik dengan organisasi	Tingkat dorongan untuk memiliki hubungan yang baik	ordinal
		b. Memiliki kerjasama yang baik	Tingkat dorongan untuk bekerja sama	
Kinerja	1. Kuantitatif	a. Proses kerja dan	Tingkat kemampuan	ordinal

karyawan Bambang Kusriyanto , "Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja Persatuan Waktu (lazimnya jam)." (A.A. Prabu Mangkunegara , 2010:9)		Kondisi pekerjaan	bekerja	
		b. Waktu dalam Bekerja	Tingkat loyalitas	
		c. Jumlah kesalahan	Tingkat kesalahan yang dilakukan	
		d. Jumlah dan jenis pekerjaan	Tingkat Kemampuan Bekerja	
	2. Kualitatif	a.Kualitas pekerjaan	Tingkat kemampuan bekerja	ordinal
		b. ketepatan waktu	Tingkat kedisiplinan dalam bekerja	
		c. Kemampuan dan keterampilan bekerja	Tingkat kemampuan dalam bekerja	
		d. Kemampuan ngengevaluasi	Tingkat kemampuan mengevaluasi	

3.2.3 Sumber dan Teknik Penetuan Data

3.2.3.1 Sumber data

Pada prinsipnya sumber data merupakan subyek diperolehnya suatu data. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Arikunto (2006 : 129) sebagai berikut : "Sumber data dalam penelitian adalah subyek darimanadata dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuisioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti baik itu pertanyaan tertulis maupun lisan. Apabila peneliti menggunakan tehnik observasi maka sumber datanya dapat berupa benda, bergerak atau proses sesuatu. Apabila peneliti menggunakan dokumentasi maka dokumen atau catatanlah yang menjadi sumber datanya."

Sumber data ada dua jenis data yaitu:

1. Data primer adalah data yang langsung diterima dari pihak pertama berupa pendapat pribadi yang subyektif sifatnya. Oleh karena itu agar relative cenderung obyektif dilakukan pengumpulan data dari beberapa responden yang memenuhi syarat peneitian. Dalam hal ini data primer yang penulis gunakan diperoleh melalui wawancara dengan karyawan Sungwoo Hitech
2. Data sekunder adalah data yang sudah diolah berbagai pihak yang sifatnya sudah lebih obyektif dan dapat dikumpulkan dari buku, koran,majalah, jurnal, seminar dan hasil penelitian orang lain. Dalam hal ini data sekunder yang digunakan antara lain dokumen-dokumen tentang prestasi-prestasi kinerja karyawan.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Mengingat fokus penelitian adalah ingin mengetahui, maka pada prosedur sampling, yang terpenting adalah bagaimana penentuan informan (key forman). Dalam penelitian kualitatif sampel yang digunakan bukanlah sampel statistik atau probability sampling seperti yang dilakukan pada penelitian kuantitatif. Namun lebih bersifat selektif, dimana peneliti menggunakan berbagai pertimbangan berdasarkan konsep/teoritis yang dipergunakan, keingin tahuan pribadi dan karakteristik pribadi, sehingga diharapkan mampu menagkap berbagai informasi kualitatif dengan deskripsi yang penuh arti, yang lebih berharga dari sekedar pertanyaan jumlah atau frekuensi dalam bentuk angka. Artinya hanya individu-individu tertentu yang

mendapatkan kesempatan menjadi anggota sampel (Sugiama, 2008:120). Secara spesifik teknik nonprobability sampling yang digunakan adalah purposive sampling.

Menurut Arikunto (2002:117) bahwa sampel bertujuan atau purposive sample dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata/random atau di daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Kemudian pada teknik purposive sampling ini peneliti berupaya mencari keyakinan terlebih dahulu bahwa individu yang dipilih sebagai sampel merupakan individu yang paling tepat (Sugiama,2008:121). Merujuk dari pendapat-pendapat yang telah dijelaskan di atas, dalam penelitian ini teknik purposive sampling penulis gunakan untuk menemukan informan-informan awal yang diperkirakan paling memahami tentang objek masalah yang diteliti. Sesuai dengan masalah yang diteliti yaitu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi terhadap kinerja Asing di Sungwoo Hitech Co,. Ltd., dalam penelitian ini yang dijadikan key forman dalam penelitian ini adalah yang terkait dan terlibat langsung dalam judul penelitian tersebut. Yaitu karyawan asing (tenaga kerja indonesia) dan manajer sumber daya manusia di perusahaaan Sungwoo hitech Co., Ltd.

3.2.4 Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teknik Wawancara

Wawancara merupakan suatu cara untuk mendapatkan data penelitian dengan mengadakan kontak langsung atau dialog antarapeneliti dengan subyek atau responden penelitian. Menurut Esterbergdalam Sugiyono (2007:72), "pengertian wawancara adalah *merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melaui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu."*

2. Teknik Dokumentasi

Arikunto (2006:206) mengatakan "Metode dokumentasi adalah *mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.* "Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengambil data dari dokumen-dokumen yang ada baik di instansi terkait maupun di lokasi peneliti. antara lain dokumen-dokumen tentang preatasi-prestasi atau kinerja karyawan dan menejer sumber daya manusia.

3.2.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi dari instrumen penelitian yang telah digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap item dalam suatu variabel dengan total skornya. Dalam uji validitas digunakan rumus korelasi Pearson's Product Moment (1901), dengan rumus sebagai berikut;

$$r_{hitung} = \frac{n(\Sigma X_i X_t) - (\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{\sqrt{\{n\Sigma X_i{}^2 - (\Sigma X_i)^2\}\{n\Sigma X_t{}^2 - (\Sigma X_t)^2\}}}$$

r_{hitung} = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

ΣX_i = skor tiap item

ΣX_t = skor seluruh item responden uji coba

Proses uji validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} yaitu dengan derajat kebebasan (dk) = n-2 dan taraf signifikan α = 0,05. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument/pernyataan dinyatakan valid.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastika apakah instrument yang dipakai reliable atau tidak, maksud dari reliable adalah jika instrument tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Untuk pengujian reliabilitas digunakan teknik Alpha Cronbach,

$$r = \frac{k}{k-1} \times \left\{1 - \frac{\sum S_i}{S_t}\right\}$$

dimana:

r = nilai reliabilitas

ΣS_i = jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = varians total

k = jumlah item

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

dimana:

S_i = varians skor tiap-tiap item

ΣX_i^2 = jumlah kuadrat item X_i

$(\sum X_i)^2$ = jumlah item X_i dikuadratkan

N = jumlah responden

Dengan langkah pertama menghitung varians skor tiap-tiap item dengan rumus;

$$\sum S_i = S_1 + S_2 + S_3 + \ldots + S_n$$

Langkah ketiga adalah dengan menghitung varians total dengan rumus;

$$S_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

Langkah keempat dengan menghitung nilai r, dan dibandingkan dengan r_{tabel} , dengan dk = n – 2 = 115 - 2 = 113, dan signifikan α = 0,05. Jika didapatkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dianggap reliable.

3.2.5 Metode Analisis Data

3.2.5.1 Rencana Analisis

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis kecenderungan jawaban responden berdasarkan rata – rata mean responden dan berdasarkan frekuensi atau presentase jawaban responden berdasarkan profil demografis responden.

2. Model Statistik

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (path analysis). Path analysis dikembangkan oleh Sewal Wright pada tahun 1934, yang merupakan pengembangan dari korelasi dan memiliki kedekatan dengan regresi berganda. Menurut Streiner (2005), "*Path analysis merupakan perluasan dari regresi berganda, dan yang memungkinkan analisis model-model yang lebih kompleks."* David Garson (2003) dari North Carolina State University mendefinisikan path analysis sebagai "*Model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti."* Dengan menggunakan metode path analysis maka tidak hanya dapat menghitung secara simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat, tetapi juga dapat diketahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode path analysis memiliki beberapa model, antara lain

model regresi linier berganda, model mediasi, model gabungan antara regresi berganda dan mediasi, dan model kompleks. Pada penelitian ini akan digunakan path analysis dengan model regresi linier berganda. Berikut ini adalah langkah-langkah dalam analisis jalur;

1. Merumuskan hipotesis

Hipotesis : Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Membuat model diagram jalur

Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel-variabel yang dikaji, dalam penelitian ini variabel yang dikaji adalah kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3. Menghitung koefisien jalur secara simultan

Hipotesis dalam bentuk statistik dirumuskan sebagai berikut;

$$H_0 : \rho_{YX1} = \rho_{YX2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{YX1} = \rho_{YX2} \neq 0$$

Hipotesis dalam bentuk kalimat, sebagai berikut;

H_0: kepemimpinan dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_{1:}$ kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kaidah pengujian signifikansi:

Jika nilai sig < 0,05, maka memiliki pengaruh signifikan.

Jika nilai sig > 0,05, maka tidak memiliki pengaruh signifikan.

Nilai koefisien jalur secara simultan dilambangkan dengan ฑ atau disebut juga koefisien determinasi. Nilai ini digunakan sebagai besaran nilai untuk mengekspresikan besarnya jumlah pengaruh semua variabel exogenous terhadap variabel endogenous secara gabungan. (Jonathan Sarwono, 2012:26)

4. Menghitung koefisien jalur secara parsial

a. Menghitung pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis dalam bentuk statistik dirumuskan sebagai berikut;

$$H_0 : \rho_{YX1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{YX1} > 0$$

Hipotesis dalam bentuk kalimat, sebagai berikut;

H_0: kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_1: kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Menghitung pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis dalam bentuk statistik dirumuskan sebagai berikut;

$$H_0 : \rho_{YX2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{YX2} > 0$$

Hipotesis dalam bentuk kalimat, sebagai berikut;

H_0: motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_1: motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kaidah pengujian signifikansi:

Jika nilai sig < 0,05, maka memiliki pengaruh signifikan.

Jika nilai sig > 0,05, maka tidak memiliki pengaruh signifikan.

Koefisien jalur (ρ) mengambil nilai dari bobot beta/koefisien beta (β), yang merupakan koefisien regresi yang sudah distandarisasikan (standardized regression coefficient) yang menunjukkan jumlah perubahan dalam variabel dependen endogenous yang dihubungkan dengan perubahan (kenaikan atau penurunan) dalam satu standar deviasi pada variabel bebas exogenous saat dilakukan pengendalian pengaruh terhadap variabel-variabel independen lainnya.