

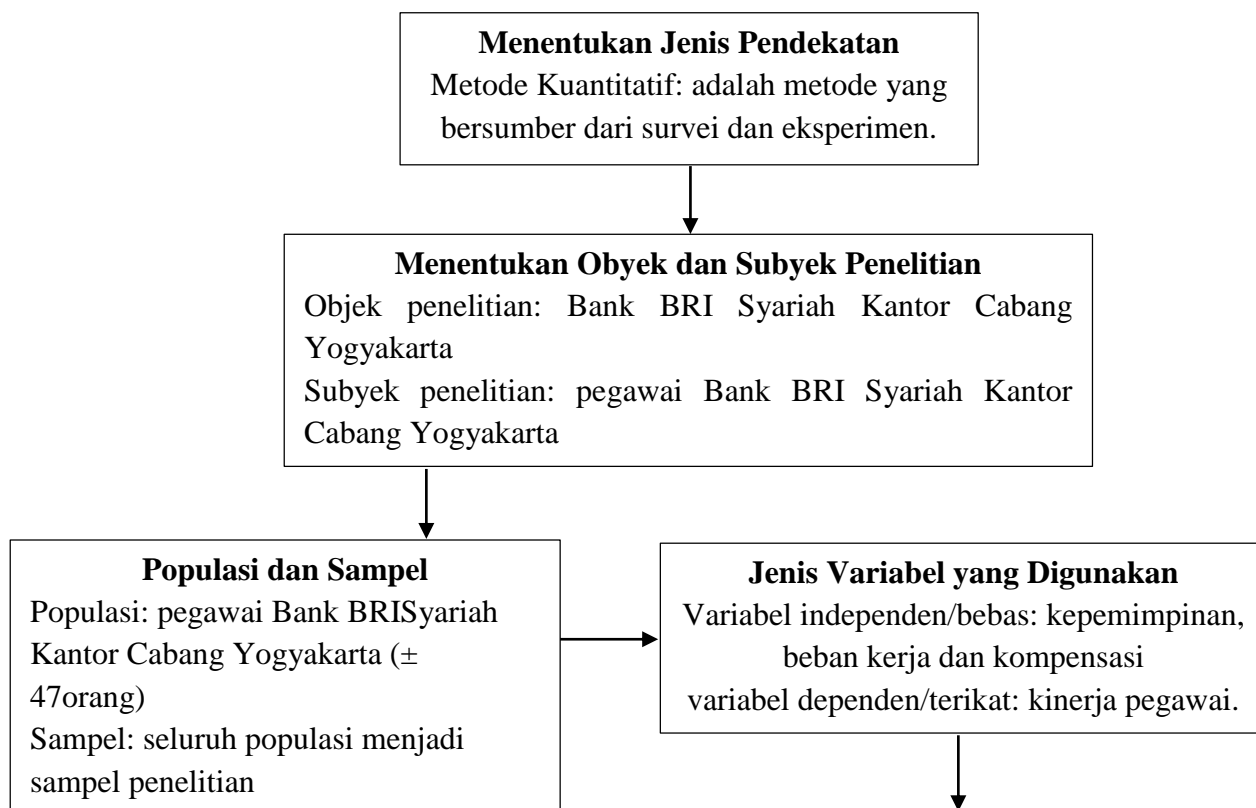
BAB III

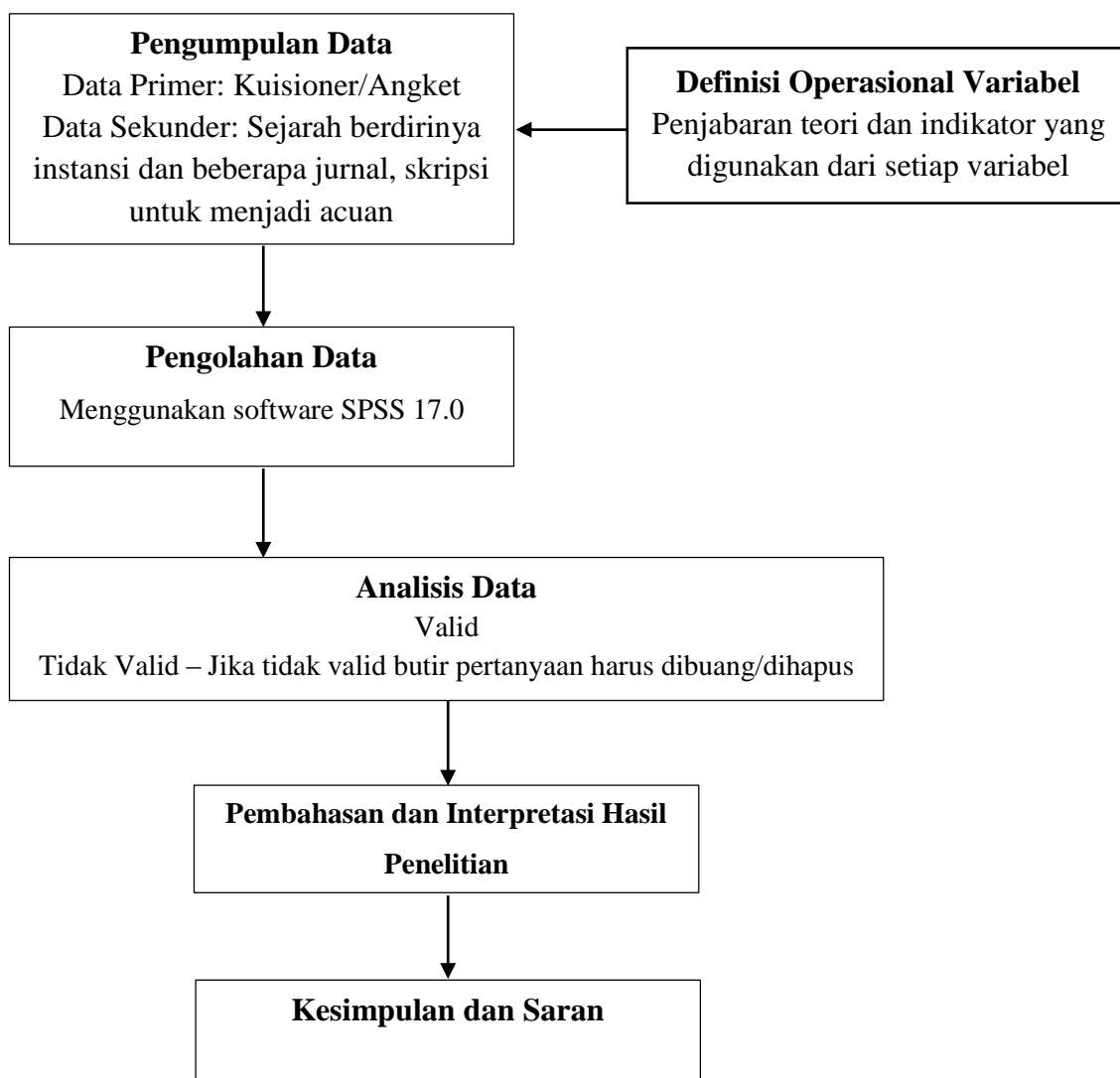
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Analisis dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2014: 13).

B. Prosedur Penelitian





Gambar 3.1 Prosedur Penelitian

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini yaitu para pegawai Bank BRI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Obyek dari penelitian ini adalah Bank BRI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 80).

Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank BRI Syariah KC Yogyakarta yang berjumlah sekitar 47 orang.

2. Sampel

Metode pengambilan sampel yang akan digunakan adalah nonprobability sampling dengan sampling jenuh. Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015: 97). Jadi seluruh populasi (pegawai Bank BRI Syariah KC Yogyakarta) yang berjumlah 47 dijadikan sampel penelitian.

E. Jenis Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen/bebas (X) dan variabel dependent/terikat (Y). Variabel independen/bebas yaitu kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi, sedangkan variabel dependen/terikat yaitu kinerja pegawai.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel berisikan indikator indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Di dalam penelitian disamping mengidentifikasi variabel-

variabel yang akan dikumpulkan, definisi operasional setiap variabel yang sudah diidentifikasi perlu diberikan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yakni:

1. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan sebuah gambaran hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang dipimpin (follower) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauh mana follower mencapai tujuan atau harapan pemimpin (Locander, 2002). Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan (leadership).

Behling, Orlando dan James M. McFillen (1996) dalam Fuad Mas'ud (2004) mengembangkan kuesioner gaya kepemimpinan transformasional. Kuesioner ini terdiri dari dua macam, indikatornya adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner Kepercayaan Pengikut (Follower Belief Questionnaire)

- 1) Inspirasi
- 2) Kekaguman
- 3) Pemberdayaan

b. Kuesioner Atribut Perilaku Pemimpin (Attributes of Leader Behavior Questionnaire)

- 1) Menunjukkan empati
- 2) Menjelaskan misi dengan menarik
- 3) Menunjukkan keyakinan
- 4) Meningkatkan image

5) Memberikan peluang untuk sukses

Alat ukur untuk mengukur variabel kepemimpinan dalam penelitian ini adalah 8 item pernyataan, sumber kuisioner adalah Baihaqi (2010). Contoh dari item pernyataan adalah “Atasan saya memberi saya kesempatan untuk mencapai suatu tugas dengan cara saya sendiri.”

2. Beban Kerja (X2)

Menurut Irwandy (2006) dalam Mahendrawan dan Indrawati (2015) beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Adhani (2013) mengungkapkan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas manajemen yaitu dengan pemberian beban kerja yang baik. Pemberian beban kerja yang baik dan tepat akan membuat para karyawan lebih maksimal dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Indikator yang digunakan untuk melakukan analisis beban kerja diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Artadi (2015) adalah sebagai berikut:

a. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan

cepat, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Alat ukur untuk mengukur variabel beban kerja dalam penelitian ini adalah 10 item pernyataan, sumber kuisioner adalah Artadi (2015). Contoh dari item pernyataan adalah “Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.”

3. Kompensasi (X3)

Kompensasi menurut Rivai (2009: 741) dalam (Supatmi, dkk). merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2003). Pihak perusahaan perlu memperhatikan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi/perusahaan. Indikator kompensasi yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan (2011) adalah sebagai berikut:

- a. Tunjangan, yaitu tunjangan operasional yang diberikan sesuai tugas karyawan, tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan

memadai, tunjangan kesehatan yang diberikan kepada karyawan memadai.

- b. Insentif, yaitu pemberian insentif telah dilakukan secara adil, karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan serta pelatihan.
- c. Penghargaan, yaitu karyawan diberikan penghargaan pujian atas prestasi kerjanya, karyawan mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerjanya.

Alat ukur untuk mengukur variabel kompensasi dalam penelitian ini adalah 7 item pernyataan, sumber kuisioner adalah Dharmawan (2011). Contoh dari item pernyataan adalah “Tunjangan operasional yang diberikan sesuai dengan tugas saya.”

4. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut pendapat Mangkunegaran (2000: 67) dalam Rahmayani, dkk. (2014) mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja yang diserap dari penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan (2011) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja, yaitu pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan standar kerja, pekerjaan yang pegawai lakukan tepat waktu, pekerjaan yang pegawai lakukan akurat.

- b. Kuantitas Hasil Kerja, yaitu target kerja yang telah ditetapkan berhasil pegawai capai, volume pekerjaan yang pegawai lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.
- c. Pengetahuan, yaitu pegawai mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, pegawai memiliki pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan atasan.
- d. Kerjasama, yaitu pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja, pegawai bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, pegawai bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Alat ukur untuk mengukur variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah 10 item pernyataan, sumber kuisioner adalah Dharmawan (2011). Contoh dari item pernyataan adalah “Pekerjaan yang saya sudah lakukan sesuai dengan standar kerja.”

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Teori	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan merupakan sebuah gambaran hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang dipimpin (follower) dan bagaimana seorang pimpinan mengarahkan follower akan menentukan sejauh mana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan (Locander, 2002).	1. Kuesioner Kepercayaan Pengikut (Follower Belief Questionnaire) <ul style="list-style-type: none"> a. Inspirasi b. Kekaguman c. Pemberdayaan 2. Kuesioner Atribut Perilaku Pemimpin (Attributes of Leader

	Behavior Questionnaire)
	a. Menunjukkan empati
	b. Menjelaskan misi dengan menarik
	c. Menunjukkan keyakinan
	d. Meningkatkan image
	e. Memberikan peluang untuk sukses

Beban Kerja (X2)	Menurut Irwandy (2006) dalam Mahendrawan dan Indrawati (2015) beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Adhani (Adhani, 2013) mengungkapkan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas manajemen yaitu dengan pemberian beban kerja yang baik.	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan
-------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------

Kompensasi (X3)	Kompensasi menurut Rivai (2009: 741) dalam (Supatmi, dkk) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2003).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan 2. Insentif 3. Penghargaan (reward)
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut pendapat Mangkunegaran (2000: 67) dalam Rahmayani, dkk. (2014) mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Hasil Kerja 3. Pengetahuan 4. Kerjasama

G. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini

yaitu jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner yang disebar.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diusahakan melalui tangan kedua (Riduwan, 2003). Data sekunder diperoleh dari sumber lain yaitu seperti jurnal, buku, skripsi terdahulu, internet yang terkait atau yang erat hubungannya dengan penelitian ini.

H. Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu angket dan observasi.

1. Angket/Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan sebuah sarana berupa daftar isian yang berisi beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, beban kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai. Kuisisioner tersebut disebar kepada responden (pegawai Bank BRI Syariah KC Yogyakarta). Dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup yang berisi alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai.

Jawaban dari responden akan diukur dengan skala likert. Sugiyono (2006) skala likert merupakan skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Setiap jawaban dari

instrument skala likert akan mempunyai gradasi dari setuju sampai sangat tidak setuju dengan skor 1 hingga 5:

- | | |
|------------------------|--------|
| a. Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |
| b. Tidak Setuju | Skor 2 |
| c. Cukup Setuju | Skor 3 |
| d. Setuju | Skor 4 |
| e. Sangat Setuju | Skor 5 |

2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung serta mencatat fenomena yang terjadi di lokasi penelitian. Dengan teknik observasi, kegiatan obyek penelitian dapat secara langsung diamati, melihat bagaimana perilaku responden dalam bekerja, mendengar dan mencatat segala sesuatunya sehingga hal-hal yang mungkin terlewat bisa diminimalisir, misalnya mengamati pembagian tugas dan cara kerja.

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013: 137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden. Wawancara yang digunakan yaitu wawancara tidak terstruktur atau terbuka. Wawancara terbuka yaitu bebas di mana peneliti menggunakan pedoman wawancara yang hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan digunakan. Pertanyaan

diajukan kepada beberapa pegawai Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta untuk mendapatkan jawaban yang lebih mendalam mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian.

I. Metode Pengolahan Data

Program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) digunakan dalam metode kuantitatif mulai dari penyusunan kuesioner. Kuesioner disusun untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan kajian, serta informasi yang valid dan reliable. Dalam SPSS baik kuesioner maupun kodenya dapat tersaji dalam satu file. Isi buku kode lazimnya berupa nomor pertanyaan, nomor variable, nama variabel dan kode jawaban.

Data yang dimasukkan (dientri) ke dalam program SPSS, dapat dianalisis dalam bentuk tabel, gambar, atau uji statistika langsung. Analisis dilakukan dengan melihat aliran hubungan persentase antara variabel pengaruh (independen) menuju variabel terpengaruh (dependen). Adapun pembuatan diagram dan grafik dilakukan untuk memperjelas distribusi frekuensi, atau memperjelas hubungan antar variable. Dalam penelitian ini software SPSS yang digunakan adalah SPSS 17.0.

J. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisoner. Suatu kuisoner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuisoner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh

kuisoner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Instrumen dikatakan valid apabila mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuisoner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Teknik ini merupakan teknik konsistensi pengujian reliabilitas antara item yang populer dan menunjukkan indeks konsisten yang cukup sempurna (Ghozali, 2011:47). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach alpha $> 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian terhadap asumsi-asumsi regresi linier bertujuan untuk menghindari munculnya bias dalam analisis data serta untuk menghindari kesalahan spesifikasi model regresi yang digunakan. Uji asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan metode regresi berganda, maka ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011: 29). Pengujian normalitas dilakukan dengan memakai kolmogorov smirnov. Dengan pengujian ini dapat diketahui apakah nilai sampel yang teramati sesuai dengan distribusi tertentu.

Untuk keperluan ini hipotesis yang diajukan adalah bahwa data terdistribusi normal. Kriteria yang digunakan adalah dengan pengujian

du arah (two-tailed test), yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan (0,05). Apabila nilai $p > 0,05$, maka data terdistribusi normal dan apabila nilai $p < 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance value dan variance inflation factor (VIF).

Tolerance value mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Apabila nilai VIF dibawah nilai 10 dan tolerance value diatas 0,10, maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2011: 105) .

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap asumsi klasik heteroskedastis bertujuan untuk mengetahui apakah variance dari residual data observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Jika variance dari residual data sama disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang diinginkan adalah homokedastisitas atau yang tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi problem heteroskedastisitas pada model regresi, dalam

penelitian ini menggunakan uji statistik glejser yaitu dengan mentransformasi nilai residual menjadi absolut residual dan meregresinya dengan variabel independen dalam model. Jika diperoleh nilai signifikan untuk variabel independen > 0.05 dan jika nilai thitung $< t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat problem heteroskedastisitas (Temalagi, 2013: 66).

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Persamaan matematis analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X1= Kepemimpinan

X2= Beban kerja

X3= Kompensasi

b1 = Koefisien regresi beban kepemimpinan

b2 = Koefisien regresi beban kerja

b3 = Koefisien regresi kompensasi

e = Error/pengaruh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

b. Uji T (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui secara individual pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan yang dihasilkan uji t $p\text{-value} < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Cara lain untuk menguji signifikan t adalah dengan membandingkan t statistik dengan t tabel. Jika t statistik $>$ t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Temalagi, 2013:83).

c. Uji F (Uji Stimultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel dependen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen. Uji F disini digunakan untuk menguji adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau serentak. Jika nilai signifikansi $F < 0,0$ maka, terdapat pengaruh bersama-sama variable independen terhadap variable dependen. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh secara simultan variable independen terhadap variable dependen (Temalagi, 2013: 81).

d. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika dalam proses mendapatkan nilai R^2 yang tinggi adalah lebih baik, tetapi jika nilai R^2 rendah tidak berarti model regresi jelek.

Bila R^2 mendekati 1 (100%), maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa semakin baik atau semakin tepat garis regresi yang diperoleh. Sebaliknya jika R^2 mendekati 0 maka menunjukkan semakin tidak tepatnya garis regresi untuk mengukur data observasi (Temalagi, 2013: 15)