

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Jenis dan Pendekatan

#### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metodologi penelitian lapangan (*field research*). Variabel dan kondisi lingkungan alam penelitian diuji melalui jenis penelitian dan berkorelasi satu sama lain dengan minimal keterlibatan peserta ini yang disebut penelitian lapangan.<sup>1</sup> *Field research* yakni pengumpulan data dan informasi yang sumbernya berasal dari lapangan atau obyeknya.<sup>2</sup> Untuk mendapatkan data primer, digunakan penelitian lapangan atau (*field research*) dengan mengunjungi tempat yang bersangkutan dengan tujuan melakukan observasi secara langsung terhadap kegiatan yang dilakukan melalui wawancara atau dengan memberikan kuesioner.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja Islami, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Jasa Kesehatan.

#### 2. Pendekatan Penelitian

Guna menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian tertentu, penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang berfokus pada data numerik seperti skor, nilai, peringkat, atau frekuensi. Statistik kemudian digunakan untuk mendukung temuan ini. Memengaruhi variabel lain adalah tujuannya. Sampel harus representatif sebagai prasyarat utama.<sup>3</sup>

### B. Setting Penelitian

#### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ialah objek penelitian atau tempat dimana kegiatan penelitian itu dilakukan. Penelitian ini akan dilakukan pada perusahaan jasa kesehatan PT. NMC yang beralamat di Ungaran, Semarang, Jawa Tengah.

---

<sup>1</sup> Nur Indrianto and Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi* (Yogyakarta: BPFE, 2002).

<sup>2</sup> Hadari Nawawi and Mimi Martini, *Penelitian Terapan* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005).

<sup>3</sup> John W Creswell, *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (New Jersey: Merrill Prentice Hall, 2008).

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari tanggal 1 Maret 2024 sampai selesai.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi merupakan perkumpulan individu yang memiliki karakteristik dan ciri khas tertentu yang dapat memberikan data dalam suatu penilaian. Populasi mencakup seluruh objek yang memenuhi kriteria tertentu sehingga menjadi fokus dan objek penelitian untuk mendapatkan kesimpulan yang relevan.<sup>4</sup>

Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan PT. NMC yang berjumlah karyawan 97 karyawan.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari kuantitas dan ciri suatu populasi. Temuan yang diperoleh dari sampel dianggap mencerminkan kondisi keseluruhan populasi. Jadi, sampel yang diambil harus tepat mewakili karakteristik umum dari populasi agar kesimpulan yang diambil dapat diterapkan dengan benar pada populasi keseluruhan.<sup>5</sup>

Melalui penggunaan teknik sensus atau sampling jenuh, seluruh populasi digunakan dalam penelitian ini. Ini dilakukan karena populasi yang ada sangat kecil.<sup>6</sup> Oleh Singarimbun dan Effendi menjelaskan<sup>7</sup> 30 responden adalah jumlah minimum yang diperlukan untuk jumlah uji coba kuesioner.

## D. Desain dan Definisi Operasional Variabel

### 1. Desain Variabel

#### a. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel Independen sering juga disebut variabel bebas, adalah variabel yang memengaruhi, memberikan kontribusi, atau menghasilkan perubahan terhadap variabel terikat atau disebut juga variabel dependen<sup>8</sup> Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah

---

<sup>4</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013).

<sup>5</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2018).

<sup>6</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.

<sup>7</sup> Masri Singarimbun and Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: LP3ES, 1981).

<sup>8</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015).

gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) motivasi kerja Islami( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ).

**b. Variabel Dependen (variabel terikat)**

Variabel Dependen kadang juga disebut variabel terikat, adalah variabel yang dipengaruhi atau timbul karena adanya variabel bebas.<sup>9</sup> Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

**2. Definisi Operasional Variabel**

Agar lebih mudah dalam memahami dan memperjelas mengenai variabel dalam penelitian ini diperlukan definisi operasional untuk menjelaskan konsep tersebut. Variabel operasional didefinisikan sebagai variabel yang akan dipantau dan dicatat selama penelitian. Variabel operasional adalah aspek yang ingin dikaji oleh peneliti dengan cara khusus guna mendapatkan data yang relevan, hal ini kemudian akan menjadi landasan untuk merangkum temuan penelitian.<sup>10</sup> Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin menjalankan dan membimbing anggota bawahannya untuk menyelesaikan tugas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan mengambil keputusan.</li> <li>2. Kemampuan memotivasi.</li> <li>3. Kemampuan komunikasi.</li> <li>4. Kemampuan mengendalikan bawahan.</li> <li>5. Tanggung jawab.</li> <li>6. Kemampuan mengendalikan emosional.<sup>11</sup></li> </ol>	Skala <i>Likert</i> 1-5

<sup>9</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.*

<sup>10</sup> Saban Echdar, *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2017).

<sup>11</sup> Setiawan and Pratama.

2.	Motivasi Kerja Islami ( $X_2$ )	Keadaan yang mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas yang memerlukan motivasi dapat dikategorikan sebagai motivasi. Selain itu, motivasi juga dapat digambarkan sebagai keadaan kesiapan untuk mengalokasikan sumber daya secara efisien guna mencapai tujuan organisasi serta kemampuan usaha tersebut dakan memenuhi kebutuhan individu yang beragam. <sup>12</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT).</li> <li>2. Takwa dalam bekerja.</li> <li>3. Ikhlas dalam bekerja.<sup>13</sup></li> </ol>	Skala <i>Likert</i> 1-5
3.	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang dikaitkan dengan karyawan yang bisa memengaruhi kemampuan mereka melakukan tugas dari organisasi. <sup>14</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Perlengkapan dan fasilitas</li> <li>b. Lingkungan tempat kerja.</li> <li>c. Suasana kerja.<sup>15</sup></li> </ol>	Skala <i>Likert</i> 1-5
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja secara sederhana dapat didefinisikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas</li> <li>b. Kuantitas</li> <li>c. Ketepatan</li> </ol>	Skala <i>Likert</i> 1-5

<sup>12</sup> Martoyo.

<sup>13</sup> Saleh.

<sup>14</sup> Siagian and Khair.

<sup>15</sup> Sarwoto.

		sebagai hasil serta perilaku di tempat kerja ketika menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu, biasanya satu tahun. <sup>16</sup>	waktu d. Efektivitas e. Kemandirian <sup>17</sup>	
--	--	--	---	--

Sumber: dikembangkan oleh peneliti (2023)

**E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

**1. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan proses yang digunakan memverifikasi keabsahan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap sah bila pertanyaan atau pernyataan di dalamnya dapat secara akurat mencerminkan tujuan yang akan diukur. Perlu mengetahui derajat hubungan antara skor setiap pertanyaan atau pernyataan dengan skor keseluruhan variabel untuk melakukan uji validitas. Dengan melakukan perbandingan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ ,  $n$  merupakan jumlah sampel, hal ini dilakukan untuk uji signifikansi. Jika suatu pertanyaan atau pernyataan dianggap valid maka  $r_{hitung} > r_{tabel}$  tetapi jika kebalikannya  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid.<sup>18</sup>

**2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan instrumen yang dipakai guna keperluan dalam mengevaluasi kredibilitas suatu kuesioner sebagai indikator konstruk atau variabel tertentu. Reliabilitas kuesioner ditentukan oleh seberapa konsisten atau stabil jawaban responden dari waktu ke waktu.<sup>19</sup>

Dalam mengukur reliabilitas, bisa dengan bantuan program SPSS dengan menerapkan uji statistik *Cronbach Alpha*. Untuk menentukan apakah suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai hasil uji statistik *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 berdasarakan Nunnally (1969). Sebaliknya instrumen

<sup>16</sup> Kasmir.

<sup>17</sup> Sopiah and Sangadji.

<sup>18</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011).

<sup>19</sup> Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Kudus: Mibarda Publishing, 2017).

dianggap tidak reliabel jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60.<sup>20</sup>

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merujuk ke metode dan alat yang digunakan peneliti guna mengumpulkan data yang diperlukan.<sup>21</sup>

### 1. Observasi

Salah satu metode pengumpulan data adalah observasi, yang melibatkan pengamatan terhadap objek sasaran dan membuat catatan terhadap objek sasaran dan mencatat keadaan atau perilaku yang diamati.<sup>22</sup> Observasi dilakukan pada sosial media, bahwa terdapat permasalahan yaitu atasan meneriaki karyawan perusahaan jasa kesehatan yang mengakibatkan para karyawan tidak nyaman dan tertekan saat bekerja.

### 2. Wawancara

Teknik pengumpulan data secara wawancara adalah pihak yang melakukan wawancara (baik peneliti atau individu yang bertanggung jawab atas pengumpulan data) mengajukan pertanyaan kepada responden.<sup>23</sup> Wawancara dalam penelitian ini ditunjukkan kepada karyawan dari perusahaan jasa kesehatan mengenai permasalahan yang diteliti serta untuk mengetahui seluk beluk perusahaan tersebut secara lebih rinci.

### 3. Kuesioner (angket)

Kuesioner yaitu alat mengumpulkan data yang meminta responden memberikan tanggapan mereka mengenai pertanyaan atau pernyataan tertulis. Studi ini menggunakan skala pengukuran skala *likert*. Sikap, pandangan, dan kesan individu dan kelompok terhadap kondisi sosial diukur menggunakan skala *likert* ini.<sup>24</sup>

Responden menyelesaikan survei yang ditawarkan dan menyerahkan tanggapan mereka yang telah disiapkan kepada peneliti, responden mengisi survei yang telah disediakan. Skala *likert* memiliki skor yaitu:

---

<sup>20</sup> Masrukhin.

<sup>21</sup> Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013).

<sup>22</sup> Abdurrahman Fatoni, *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011).

<sup>23</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*.

<sup>24</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.

- a. Sangat setuju (SS) : 5 skor
- b. Setuju (S) : 4 skor
- c. Netral/ragu-ragu (N) : 3 skor
- d. Tidak setuju (TS) : 2 skor
- e. Sangat tidak setuju (STS) : 1 skor

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Uji statistik non parametrik Kolomogrof-Smirnov (K-S) digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas pada tingkat signifikansi 5%. Apabila nilai data pada uji normalitas ini lebih besar dari 0,05 maka dianggap normal.<sup>25</sup>

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen mempunyai kemiripan satu sama lain. Nilai korelasi 0 menunjukkan bahwa model regresi berfungsi dengan baik dalam kasus di mana variabel independen tidak memiliki korelasi atau jika tidak ada hubungan orthogonal di antara mereka. Penilaian multikolinieritas dapat diketahui melalui nilai *Tolerance* serta *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* untuk menilai adanya multikolinieritas adalah ketika nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \leq 10$ .<sup>26</sup>

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah varian dan residual dalam suatu model regresi berbeda pada model regresi. Homoskedastisitas adalah keadaan dimana nilai variansinya tetap, sedangkan heteroskedastisitas adalah keadaan dimana nilai variansinya berubah-ubah. Model regresi dinyatakan berhasil apabila terdapat homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>27</sup> Tes Park diterapkan dalam penyelidikan ini. Untuk melakukan pengujian, nilai log residual kuadrat digunakan sebagai variabel terikat dan

---

<sup>25</sup> Ghazali.

<sup>26</sup> Ghazali.

<sup>27</sup> Ghazali.

variabel bebas diregresi.<sup>28</sup> Uji non parametrik yang digunakan yaitu uji Park (*Park test*). Bila nilai signifikansi > 0,05 maka gejala heteroskedastitas tidak dapat terjadi.<sup>29</sup>

**2. Uji Hipotesis**

**a. Analisis Regresi Berganda**

Dalam kasus di mana ketika dua atau lebih variabel independen berfungsi sebagai faktor prediktor dimanipulasi, para peneliti menggunakan analisis regresi berganda untuk memperkirakan perubahan pada variabel dependen yang meningkat atau menurun. Analisis regresi berganda dapat digunakan dalam kasus di mana setidaknya dua variabel independen atau lebih dari satu variabel independen terlibat.<sup>30</sup>

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh seberapa besar pengaruh variabel independen: gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja Islami( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Untuk penelitian ini, persamaan analisis regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan

$b_2$  = Koefisien regresi Motivasi Kerja Islami

$b_3$  = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi Kerja Islami

$X_3$  = Lingkungan Kerja

e = Standar Error

**b. Uji  $R^2$**

Kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat dinilai dengan menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1. Nilai  $R^2$  yang rendah menunjukkan bahwa mungkin tidak banyak informasi mengenai variabel

<sup>28</sup> Jumriaty Jusman and Sinta Devit Puspitasari, 'Pengaruh Kondisi Fundamental Dan Inflasi Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Sub Sektor Perkebunan Tahun 2016-2018.', *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6.1 (2020), 84–98.

<sup>29</sup> Marzuki and Chairil Akhyar, 'Pengaruh Return on Equity, Debt To Equity Ratio Dan Size Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia', *Bisma : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 13.1 (2019), 27–36.

<sup>30</sup> Ghazali.

dependen yang tersedia dari variabel independen. Sebaliknya, jika variabel independen mampu memberi hampir semua informasi yang dibutuhkan guna meramalkan variabel dependen, maka nilainya hampir satu.<sup>31</sup>

**c. Uji F**

Dengan menggunakan uji F atau signifikansi parameter simultan, kita dapat menilai dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan.<sup>32</sup> Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ :

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai sign  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau tidak terdapat pengaruh.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai sign  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau terdapat pengaruh.

**d. Uji T**

Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah, digunakan uji T atau signifikansi parameter parsial gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja Islami ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Uji ini dilakukan dengan melakukan perbandingan nilai antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .<sup>33</sup>

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai sign  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau tidak terdapat pengaruh.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai sign  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau terdapat pengaruh lain.

---

<sup>31</sup> Ghazali.

<sup>32</sup> Ghazali.

<sup>33</sup> Ghazali.