

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Filsafat positivistik berpendapat sesuatu dikatakan berada apabila dapat diukur dan diuji secara empirik (Mulyadi, 2013). Pengetahuan tentang yang benar bersumber dari ilmu alam yang dapat diukur secara pasti, berdasarkan fakta dan kenyataan. Pemikiran ini menjadi landasan pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ilmiah.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik dalam perencanaan, proses, membangun hipotesis, teknik, analisis data dan menarik kesimpulan (Musianto, 2002). Menurut (Moh Kasiram, 2009), penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data angka sebagai alat menganalisis data. Dapat disimpulkan penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data-data berupa angka dan ilmu pasti untuk menjawab hipotesis penelitian.

Untuk menganalisis pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan, dan kedisiplinan terhadap variabel dependen (Y) yaitu terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda.

3.2 Objek Penelitian

Iwan Satibi (2017:74) menjelaskan bahwa objek penelitian adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk memetakan atau menggambarkan penelitian atau sasaran riset atau penelitian secara komprehensif. Dalam hal ini, hal-hal yang berkaitan dengan komprehensif, seperti asal-usul dari suatu wilayah, tugas dan fungsinya masing-masing, dan berkaitan dengan karakteristik wilayah. Selain itu, pada praktik di lapangan, objek digunakan dalam suatu riset sendiri tidak hanya mencakup orang-orang di sebuah lingkungan saja, tetapi juga ke semua faktor yang mempengaruhi objek yang ada di dalam suatu riset tersebut. Misalnya saja, kondisi lingkungan sekitar, aspek ekonomis masyarakatnya, dan lain sebagainya, sebaiknya semua objek penelitian itu disesuaikan dengan berbagai kebutuhan penelitian.

Objek penelitian dari variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan, dan kedisiplinan terdapat variabel dependen yaitu, kinerja karyawan pada produk jersey di infinity apparel konveksi. Alasan penelitian menggunakan penelitian pada karyawan di konveksi infinity apparel adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan, dan kedisiplinan sebagai variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama),

sementara data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.

a. Data Primer

Menurut Nur Indrianto dan Bambang Supono (2013:142) data primer adalah: “Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara)”. Contoh data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

Menurut Husein Umar (2013:42) data primer adalah: “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”

b. Data Sekunder

Menurut Husein Umar (2013:42) data sekunder adalah: “Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram”. Sedangkan menurut Nur Indrianto dan Bambang Supomo (2013:143) data sekunder adalah: “Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari sumber lain yang tidak berkaitan secara langsung, seperti data yang diperoleh dari bahan-bahan bacaan berupa buku-buku, majalah, literatur, surat kabar dan informasi yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas masyarakat.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian terdapat 2 (dua) sumber yakni data internal dan data eksternal. Data internal ialah data yang diperoleh dari dalam organisasi tersebut, sedangkan data eksternal berasal dari luar organisasi (Paramita & Rizal, 2018:72). Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data internal dan eksternal dimana data internal diperoleh dari profil konveksi jersey infinity apparel, sedangkan data eksternal diperoleh dari karyawan konveksi jersey infinity apparel.

a. Data Internal

Data internal ialah data yang diperoleh dari dalam organisasi tersebut, (Paramita & Rizal, 2018:72). Data ini mencerminkan kedalam perusahaan atau organisasi, Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data internal dimana data internal diperoleh dari profil konveksi jersey infinity apparel.

b. Data Eksternal

Data eksternal ialah data yang diperoleh dari luar organisasi (Paramita & Rizal, 2018:72). Umumnya data eksternal didapatkan dari pihak lain dan digunakan sebagai pembanding. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah data internal dimana data eksternal diperoleh dari karyawan konveksi jersey infinity apparel.

3.4 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Dalam penelitian populasi dibedakan menjadi dua yaitu populasi secara umum dan populasi target (*target population*). Populasi target adalah populasi yang menjadi sasaran keberlakuan kesimpulan penelitian kita (Sukmadinata, 2015:80). Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan konveksi infinity apparel yaitu 12 penjahit, 2 *finishing*, 4 desain, 8 *cutting*, dan 8 karyawan toko, jadi total karyawan infinity apparel ada 34 karyawan.

3.4.2 Sampel Dan Teknik Sampling

Menurut (Sugiyono, 2015:149) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Pada penelitian ini Infinity apparel memiliki 1 konveksi dan 4 toko jersey, pada konveksi sendiri

memiliki 12 penjahit, 2 *finishing*, 4 desain, 8 *cutting*, dan 8 karyawan toko, jadi total karyawan infinity apparel ada 34 karyawan.

Teknik sampling menurut Sugiyono, (2016:81) ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan populasi, dengan cara menggunakan Non-probability Sampling dengan metode purposive sampling dimana teknik dalam pengambilan sampel ini memiliki pertimbangan-pertimbangan yang sudah ditentukan kepada responden.

3.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Konseptual

3.5.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel penelitian (objek penelitian) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel penelitian yaitu terdiri dari 3 (tiga) variabel independen: gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan, dan kedisiplinan. Serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

a. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2020:80) definisi variabel independen adalah variabel independen ini sering disebut sebagai variabel prediktor, stimulus dan antecedent. Dalam bahasa Indonesia variabel independen disebut juga variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab

perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan, dan kedisiplinan.

b. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2020:80) variabel dependen adalah: sering disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah untuk menjelaskan pengertian variabel secara konsep menurut teori dan definisi konsep yang disampaikan oleh para ahli (Ratna, 2018: 41-42). Teori-teori yang mendasari yaitu, gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan ini adalah literature yang berhubungan dengan empat variabel penelitian tersebut.

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins dalam Emron Edison et.al (2016, p.98). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan

lebih daripada yang diharapkan mereka menurut Yukl dalam Emron Edison et.al (2016:98).

b. Pengawasan (X₂)

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya, dengan pengkoreksian beberapa pemikiran yang saling berhubungan Inu Kencana Syafie (2019: 167).

c. Kedisiplinan (X₃)

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Menurut Sutrisno (2021: 103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Afandi (2021:86–87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

3.5.3 Definisi Operasional

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Menurut Kartono (2016) mendefinisikan “gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang”. Pola perilaku konsisten yang dimaksud disini adalah pola-pola yang timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa dan pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan orang-orang.

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Indra Kharis (2015) :

- a. Kharisma. Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.
- b. Motivasi Inspiratif. Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.
- c. Stimulasi Intelektual. Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.
- d. Perhatian yang Individual. Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasihati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Berdasarkan dimensi tentang gaya kepemimpinan transformasional maka disusun kuesioner sebagai berikut:

1. Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.
2. Pemimpin memberikan semangat serta motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.
3. Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.

b. Pengawasan (X₂)

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang (Handoko, 2015)

Menurut Handoko (2016:363) indikator pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Penetapan Standar Pelaksanaan. Menetapkan suatu satuan pengukuran yang akan digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil suatu pekerjaan.
2. Pengukuran Kerja Pengukuran pelaksanaan. dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus menerus melalui pengamatan, laporan lisan dan tertulis inspeksi atau dengan pengambilan sampel.
3. Penilaian Kinerja. Merupakan proses untuk menentukan tingkat perbedaan antara pelaksanaan kerja (hasil) yang dicapai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.
4. Tindakan Koreksi. Tindakan perbaikan atau koreksi dilaksanakan apabila dalam pelaksanaan kerja ditemukan penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan yang harus segera diperbaiki seperti tindakan perilaku terhadap suatu penyimpangan, diharapkan hasil yang dikerjakan sesuai dengan rencana.

Berdasarkan dimensi tentang pengawasan maka disusun kuesioner sebagai berikut:

1. Pemimpin perlu mengawasi pelaksanaan produksi di konveksi
2. Perolehan produk pada konveksi selalu di catat setiap hari
3. Proses kinerja konveksi di nilai oleh pimpinan
4. Hasil produksi perlu di cek atau di kontrol setiap hari supaya kualitas produk terjaga.

c. Kedisiplinan (X₃)

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial. Berdasarkan teori ini, penulis sampai pada kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran yang berkembang dari seseorang untuk memenuhi tugas dan mematuhi peraturan di tempat kerja mereka.

Menurut Hasibuan dalam Khasanah (2016) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang di bebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.
2. Teladan pimpinan, sangat penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan digunakan oleh para bawahannya sebagai teladan dan panutan. Pemimpin harus memberi contoh yang baik kepada bawahannya; mereka harus disiplin, jujur, dan sesuai dengan kata dan perbuatan mereka. Jika mereka memberi contoh yang buruk, atau kurang disiplin, maka para bawahan juga akan kurang disiplin.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan), ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan mereka. Jika kecintaan pegawai terhadap pekerjaan mereka meningkat, maka kedisiplinan mereka juga akan meningkat. Ini karena jika pegawai menerima upah yang sesuai untuk pekerjaan yang mereka lakukan, mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memenuhi kebutuhan mereka.
4. Keadilan, Karena ego dan sifat manusia, yang selalu merasa penting dan menginginkan di perlakukan dengan cara yang sama dengan orang lain, itu juga mendorong pegawai untuk disiplin. Pemimpin yang baik selalu berusaha bersikap baik terhadap setiap anggota stafnya. karena kesadaran bahwa keadilan yang adil akan menghasilkan kedisiplinan yang adil juga.
5. Ketegasan, Keyakinan bahwa tindakan pimpinan akan mempengaruhi disiplin pegawai oleh karena itu, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap anggota staf yang tidak disiplin dengan sanksi hukum.

Berdasarkan dimensi tentang kedisiplinan maka disusun kuesioner sebagai berikut:

1. Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.
2. Pimpinan datang ke toko tepat waktu sesuai dengan jam yang di tetapkan
3. Gaji yang saya terima tepat waktu dan sesuai dengan keinginan dan proses produksi
4. Tiap karyawan memiliki tanggung jawab waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing.
5. Pimpinan memberi sanksi pada karyawan apabila karyawan tidak menaati peraturan perusahaan

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja, menurut Sinaga (2020:14), adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Indikator kinerjanya karyawan menurut Robbins (2016:260) yaitu:

1. Kuantitas, yakni seberapa banyak hasil kinerjanya yang disesuaikan pada waktunya kerja yang telah ada. Kuantitas mencakup total unit, jumlah siklus aktivitas yang dilakukan penyelesaian.
2. Kualitas, adalah standar yang menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan. Kualitas kerja meliputi kemampuan, mempunyai keterampilan serta kecakapan dalam bekerja. .
3. Efektivitas, yaitu tahap pemanfaatan sumber daya organisasinya (tenaganya, uangnya, teknologinya, dan bahan bakunya) yang dioptimalkan seorang karyawan atas tujuan meningkatkan hasil pada tiap unitnya di dalam pemakaian sumber dayanya.
4. Kemandirian, adalah skill yang dimiliki karyawan guna menyelesaikan pekerjaan. Kemandirian ini meliputi memiliki prinsip di dalam kinerjanya serta bisa bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan dimensi tentang kinerja karyawan maka disusun kuesioner sebagai berikut:

1. Waktu yang diberikan sesuai dengan kemampuan dalam menyelesaikan produk
2. Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.
4. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.

3.6 Instrumen Penelitian Dan Skala Pengukuran

Instrumen penelitian menurut Ibnu Hajar (dalam Hardani et al, 2020) adalah “alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif”. Sehingga diperlukan teknik pengembangan skala atau alat ukur untuk mengukur variabel dalam pengumpulan data yang lebih sistematis. Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) instrumen yaitu:

1. Instrumen untuk mengukur kinerja karyawan
2. Instrumen untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional
3. Instrumen untuk mengukur pengawasan
4. Instrumen untuk mengukur kedisiplinan

Menurut Ferdinand dalam Kahpi (2017) Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval, yaitu alat pengukur yang dapat menghasilkan data yang memiliki rentang nilai yang mempunyai makna dan mampu menghasilkan

measurement yang memungkinkan perhitungan rata-rata, deviasi standar, uji statistik parameter, korelasi dan sebagainya.

Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala ordinal, menurut Sugiyono (2017:7) skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur. Berdasarkan penjelasan diatas, maka skala ordinal digunakan untuk memberikan informasi berupa suatu nilai pada jawaban. Berdasarkan penjelasan diatas, maka skala ordinal digunakan untuk memberikan informasi berupa nilai pada suatu jawaban.

Tabel 3.1 variabel, instrumen dan skala pengukuran

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	Gaya kepemimpinan (X ₁)	Kharisma	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.	Skala ordinal	Indra Kharis (2015)
		Motivasi	Pemimpin memberikan semangat serta motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.		
		Stimulasi Intelektual	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.		
		Perhatian yang individual	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.		

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
2.	Pengawasan (X ₂)	Penetapan Standar Pelaksanaan	Pemimpin perlu mengawasi pelaksanaan produksi di konveksi	Skala ordinal	Handoko (2016:363)
		Pengukuran Kerja Pengukuran pelaksanaan	Perolehan produk pada konveksi selalu di catat setiap hari		
		Penilaian Kinerja	Proses kinerja konveksi di nilai oleh pimpinan		
		Tindakan Koreksi	Hasil produksi perlu di cek atau di kontrol setiap hari supaya kualitas produk terjaga.		
3.	Kedisiplinan (X ₃)	Tujuan dan kemampuan	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu. Pimpinan datang ke toko tepat waktu sesuai dengan jam yang di tetapkan	Skala ordinal	Hasibuan dalam Khasanah (2016)
		Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)	Gaji yang saya terima tepat waktu dan sesuai dengan keinginan dan proses produksi		
		Teladan pimpinan	Tiap karyawan memiliki tanggung jawab waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing.		
		Keadilan	Pimpinan memberi sanksi pada karyawan apabila karyawan tidak menaati peraturan perusahaan		

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		ketegasan	Pimpinan memberi sanksi pada karyawan apabila karyawan tidak menaati peraturan perusahaan		
4.	Kinerja karyawan (Y)	Kuantitas	Waktu yang diberikan sesuai dengan kemampuan dalam menyelesaikan produk.	Skala ordinal	Robbins (2016:260)
		Kualitas	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.		
		Efektivitas	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.		
		Kemandirian	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.		

3.7 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Kuesioner

Metode ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala dengan interval 1-5, yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Serta menggunakan Skala Pengukuran, Menurut Sugiyono (2019), skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendek interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan untuk pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel 3.2 Skala *Likert*

No	Pertanyaan	Kode	Bobot Nilai
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Ragu-Ragu	RG	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2019:165)

b. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Menurut (Sugiyono, 2018) Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

Menurut (Morissan,2017:143) Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra sebagai alat bantu utamanya. Dengan kata lain, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra. Dalam hal ini pancaindra digunakan untuk menangkap gejala yang diamati. Apa yang ditangkap tadi, dicatat dan selanjutnya catatan tersebut dianalisis. Menurut (Sugiyono, 2018) Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi *participant observation* (observasi berperan serta) dan *non participant observation*, Selanjutnya dari segi instrumentasi yang digunakan, maka observasi dapat dibedakan menjadi observasi terstruktur dan tidak terstruktur.

c. Studi Pustaka

Penelitian ini menggunakan sumber data yang berasal dari studi pustaka. Menurut Sugiyono (2019) studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dari laporan penelitian, buku-buku ilmiah, artikel,

dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian. Selain itu, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer.

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020:131) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2020:133) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Saptutyingsih dan Setyaningrum (2020:164) menjelaskan bahwasannya uji validitas ialah sebuah alat ukur yang cocok dilakukan guna mengukur objek dan keakursian tes pengukuran objek yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen dapat berfungsi dengan baik mengukur seluruh instrument secara keseluruhan dengan tepat. Apabila mengharapkan hasil yang valid pada setiap variabel, maka pernyataan dalam kuesioner harus dapat mengungkap

pengukuran sesuatu melalui instrumen tersebut. Uji validitas menggunakan teknik correct item-total correlation dengan keputusan diambil berdasarkan hasil uji validitas setiap item uji, diantaranya:

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel (0,361) maka variabel tersebut dikatakan valid.
2. Sebaliknya, jika r hitung tidak positif serta r hitung $<$ r tabel (0,338) maka alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2020:66), reliabilitas adalah salah satu metode untuk mengevaluasi kuesioner yang terdiri dari indikator peubah dan konstruk. Pada umumnya, uji reliabilitas berguna untuk mengevaluasi keandalan kuesioner atau hasil wawancara dan untuk menentukan apakah kuesioner tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan penelitian yang sedang dilakukan (Marzuki, Armereo, & Rahayu, 2020). Menurut Ghozali (2016:47) kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban responden tentang pernyataan yang diberikan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Selain itu, menurut Ghozali (2016:48), penelitian dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70, dan jika nilainya kurang dari 0,70, dianggap kurang reliabel.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi nilai residual dalam model regresi normal. Analisis grafik dan statistik adalah dua cara untuk menentukan distribusi normal residual, menurut Ghozali (2017:127). Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal.

Salah satu cara termudah untuk mengidentifikasi normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data yang diamati dengan distribusi yang lebih mirip dengan distribusi normal. Metode yang lebih Handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2016).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas ini bertujuan untuk menentukan apakah variabel bebas dalam model regresi memiliki korelasi yang tinggi atau sempurna. Menurut Ghazali (2017: 36) toleransi mengukur variabilitas variabel independen tertentu yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen adalah dengan menggunakan faktor penginflasian variasi dan toleransi. Oleh karena itu, nilai VIF yang tinggi sebanding dengan toleransi yang rendah. Asumsi dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* < 0.10 maka terjadi multikolonieritas.
2. Jika $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* > 0.10 maka tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2017:47), heteroskedastisitas berarti bahwa varian variabel pada model regresi tidak sama. Sebaliknya, homoskedastisitas terjadi ketika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama. Metode analisis grafik dapat

digunakan untuk mengidentifikasi adanya masalah heteroskedastisitas. Nilai prediksi variabel dependen, ZPRED, dan residualnya, SRESID, diplot pada grafik untuk melakukan teknik grafik ini (Ghozali 2017: 49). Dasar analisis metode ini yaitu:

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2020:213) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk memprediksi bagaimana nilai variabel dependen akan berubah jika nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan. Ini digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), pengawasan (X2), kedisiplinan (X3) dan kinerja karyawan (Y) secara bersamaan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, termasuk apakah masing-masing independen mempengaruhi variabel dependen secara positif atau negatif. Dalam penelitian ini, persamaan regresi linier berganda digunakan menggunakan rumus berikut menurut Sugiyono (2020:258):

Rumus analisis regresi linear berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_iX_i + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

a = konstanta

b = koefisien variabel independen

X₁ = variabel independen 1

X₂ = variabel independen 2

X_i = variabel independen ke-i

e = error

3.8.3 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk memeriksa suatu pernyataan secara statistik dan sampai pada kesimpulan bahwa pernyataan tersebut dapat diterima atau ditolak, menurut Arifin (2017:17). Pengujian hipotesis dilakukan untuk membantu dalam pengambilan keputusan tepat dalam suatu hipotesis yang diajukan.

a. Uji T (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2021:148), tujuan dari uji t adalah untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian ini merupakan dasar dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis di dalam penelitian dengan adanya pertimbangan dari signifikansi konstanta dari setiap variabel independen. Pengujian hipotesis parsial digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Apakah hubungan tersebut saling

mempengaruhi atau tidak. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen.

Hipotesis statistik untuk H1 adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_i \geq 0$$

$$H_a : \beta_i > 0$$

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika p-valued one tailed $> \alpha$ (0.05) maka koefisien regresi tidak signifikan dan variabel independen terbukti tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, artinya tidak tolak H_0 .
2. Jika p-valued one tailed $\leq \alpha$ (0.05) maka koefisien regresi signifikan dan variabel independen terbukti berpengaruh terhadap variabel dependen, artinya tolak H_0 .

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan, menurut Ghazali (2018), digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama dan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual melalui goodness of fit. Hipotesis akan diuji dengan nilai signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, hipotesis diterima, menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai F hitung dan F tabel dapat dibandingkan untuk menentukan goodness of fit. Nilai df_1 dan df_2 merupakan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. df_2 diperoleh dengan mengurangi jumlah variabel independen dalam sampel dengan satu ($n-k-1$). Nilai F hitung harus lebih besar dari nilai F tabel jika itu berarti

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan dengan F-test ini bertujuan mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kedisiplinan sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan. Hipotesis yang akan dikemukakan oleh peneliti pada halaman selanjutnya adalah dapat menjabarkan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow H_0$ ditolak dan sebaliknya H_a diterima (signifikan).
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow H_0$ diterima dan sebaliknya H_a ditolak (tidak signifikan).

3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 antara nol dan satu, dengan nilai

R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, dan nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Kelemahan utama penggunaan koefisien determinasi, menurut Ghozali (2018), adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang disertakan dalam model. Peduli apakah variabel independen tersebut berdampak signifikan pada variabel dependen, R^2 selalu meningkat setiap kali satu variabel independen ditambahkan. Oleh karena itu, banyak peneliti menyarankan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 ketika menentukan model regresi terbaik. Ini karena, tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat meningkat atau menurun jika ada variabel independen yang ditambahkan ke model. Dalam kasus ini, meskipun nilai R^2 yang diinginkan harus positif, nilai adjustable R^2 dapat bernilai negatif. Jika nilai R^2 didapat negatif dalam uji empiris, nilai adjustable dianggap bernilai 0 (Ghozali, 2018).

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_1), pengawasan (X_2), kedisiplinan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus. Analisis koefisien determinasi simultan Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), pengawasan (X_2),

kedisiplinan (X3) terhadap variabel (Y) yaitu kinerja karyawan atau perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Nilai koefisien determinasi

R² = Koefisien korelasi berganda

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

Kriteria-kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- a. Jika Kd mendekati (0), berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y dinyatakan lemah.
- b. Jika Kd mendekati (1), berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y dinyatakan kuat.