

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang, Jl. Demang Lebar Daun No. 2311, Demang Lebar, Kecamatan Ilir Barat I, Kota Palembang, Sumatera Selatan, 30151.

B. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka, sehingga data tersebut dapat dilakukan pengolahan menggunakan metode statistik melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).⁶³

2. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer. Menurut Bungin, data primer adalah data yang langsung diperoleh dari

⁶³Muhammad Riyanda, Skripsi : “*Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta* (Universitas Negeri Yogyakarta, 2017), Hal. 35.

sumber data pertama dilokasi penelitian.⁶⁴ Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang berisi beberapa pernyataan kepada responden yaitu karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang. Selanjutnya responden mengisi pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Kuesioner yang telah diisi oleh responden, kemudian dikumpulkan kepada peneliti.⁶⁵

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Istijanto (2006), populasi adalah jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2006), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek-objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶⁶

Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang bernama Kak Kushendratmo, jumlah keseluruhan karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang pada tahun 2021

⁶⁴Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Banjarmasin : Antasari Press, 2011), Hal. 71.

⁶⁵Johanes Eliezer Ayer, Lyndon R.J Pangemanan dan Yolanda P.I Ror, “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*”, *Agri Sosio-Ekonomi Unsrat*, Vol. 12 No. 3A, November 2016, Hal. 31.

⁶⁶Yohanan Padendenan, “*Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi*”, *e Jurnal Katalogis*, Vol. 5 No.12, Desember 2017, Hal, 128.

sebanyak 35 orang.⁶⁷ Oleh karena itu, populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebanyak 35 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2010) yang dikutip oleh Dina Rande, sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Menurut Arikunto, jika subjeknya kurang dari 100 orang, sebaiknya diambil semua. Namun, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang, dapat diambil 10-15 % atau 20-25%.⁶⁸

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2001), *non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *non probability sampling* yang dipilih yaitu dengan teknik *sampling jenuh* (*sensus*). Menurut Sugiyono (2016), *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.⁶⁹ Hal ini sering dilakukan apabila populasi relatif kecil.

Dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang sebanyak 35 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda.

⁶⁷ Karyawan Kak Kushendratmo, Wawancara, Palembang, Januari 2021

⁶⁸ Dina Rande., *Op.Cit.* Hal. 103.

⁶⁹ Muhammad Guruh, “*Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMK Kartika X-2*”, JENIUS, Vol.2, No.1, September 2018, Hal. 112.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Nasir dikutip dalam Erdiansyah, teknik pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian. Data yang dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti.⁷⁰ Data yang diambil dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner akan dibagikan kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang.

Kuesioner disusun dengan mengikuti skala *likert*. Menurut Sugiyono (2014), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala 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.⁷¹

Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini, maka peneliti memberikan 5 (lima) alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5 yang dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :⁷²

⁷⁰Erdiansyah, “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Patakaran Palembang”, Journal Ecoment Global, Vol. 1 No.1, Februari 2016, Hal. 100.

⁷¹*Ibid.*

⁷²Pandu Srikandi Sinaga, *Op.Cit.*, Hal 26.

Tabel 3.1
Intrumen Skala *Likert*

No.	Instrumen	Skor
1.	SS (Sangat Setuju)	5
2.	S (Setuju)	4
3.	KS (Kurang Setuju)	3
4.	TS (Tidak Setuju)	2
5.	STS Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Sugiyono (2009:87)

F. Variabel-Variabel Penelitian

Variabel penelitian secara terminologi adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.⁷³ Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen (bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel ini dilambangkan dengan simbol “X”.⁷⁴ Dalam penelitian ini ada tiga variabel independen yang digunakan yaitu Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan *Person-Organization Fit* (X3).

⁷³Rahmadi, *Op. Cit.*, Hal. 48.

⁷⁴Erdiansyah, *Op.Cit.*, Hal. 98.

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel ini dilambangkan dengan simbol “Y”.⁷⁵ Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

G. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur.⁷⁶ Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atas dasar keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja karyawan.	Indikator kompetensi menurut Gordon (dalam Sutrisno, 2011), sebagai berikut: 1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Pemahaman (<i>understanding</i>) 3. Kemampuan (<i>skill</i>) 4. Nilai (<i>value</i>) 5. Sikap (<i>attitude</i>) 6. Minat (<i>interest</i>)	<i>Likert</i>
2.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan	Indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002 : 72), sebagai	<i>Likert</i>

⁷⁵*Ibid.*,

⁷⁶Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta : Literasi Media Publishing, 2015), Hal. 16.

		kerelaan seseorang untuk mematuhi norma-norma atau peraturan yang berlaku disekitarnya.	berikut : 1. Ketepatan waktu 2. Pemanfaatan sarana 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan kantor	
3.	<i>Person Organization Fit (X3)</i>	<i>Person Organization Fit</i> adalah kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu.	Menurut Kristof (1996), indikator <i>person-organization fit</i> , sebagai berikut : 1. Kesesuaian nilai 2. Kesesuaian tujuan 3. Pemenuhan kebutuhan karyawan 4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian.	<i>Likert</i>
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	Menurut Alimuddin, indikator kinerja dalam perspektif Islam sebagai berikut : 1. Material 2. Mental 3. Spiritual 4. Persaudaraan	<i>Likert</i>

(Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021)

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dapat dimaknai sebagai suatu proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori dan satuan dasar. Setelah itu, dilanjutkan dengan penafsiran (interpretasi) data. Secara singkat, dapat dikatakan bahwa teknik analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk melakukan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Yang dimaksud dengan interpretasi data disini adalah memberi arti yang signifikan terhadap analisis, menjelaskan pola uraian, dan mencari hubungan diantara dimensi uraian.⁷⁷

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011), uji validitas digunakan untuk mengukur sehat atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan r tabel dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan taraf signifikansi 0.05, dimana n adalah jumlah sampel. Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah :

- 1) r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut valid
- 2) r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid.⁷⁸

⁷⁷Rahmadi, *Op. Cit.*, Hal. 92.

⁷⁸Andreas Aldo Gunawan dan HP. Sunardi, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gesit Nusa Tangguh", *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 16 No.1, Januari-Juni 2016, Hal. 3.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011), reliabilitas sebenarnya merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Maka semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Dalam SPSS diberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .⁷⁹

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Asumsi yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika asumsi dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji yang digunakan untuk uji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (Ghozali, 2016 : 158), yaitu :

H₀ : Residual berdistribusi normal

H₁ : Residual tidak berdistribusi normal

⁷⁹*Ibid.*,

Jika nilai signifikansi pada uji *kolmogorov-smirnov* lebih besar dari 0,05 (sig. > 0,05), maka data residual terdistribusi normal.⁸⁰

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* (TOL) dan *Varians Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas dengan variabel terikatnya, yaitu nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10 maka model tidak terdapat gejala multikolinieritas.⁸¹

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika berbeda, maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya, heterokedastisitas dapat diketahui melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi

⁸⁰Fregrace Meissy Purnawijaya, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya”, AGORA, Vol. 7 No. 1, 2019, Hal. 2.

⁸¹*Ibid.*,

variabel bebas dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, menyempit), maka terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.⁸²

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.⁸³

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi linear berganda bertujuan untuk meramalkan bagaimana

⁸²Ammara Khairani Lubis, Skripsi : *“Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Medan”*, (Medan : UIN Sumatera Utara, 2019), Hal. 43- 44.

⁸³Muhammad Riyanda., *Op.Cit.*

naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi nilainya.⁸⁴

Secara umum, data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas X_1, X_2, \dots, X_n , sehingga rumus umum dari regresi linear berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = variabel terikat (dependen)

X_1, X_2, \dots, X_n = variabel bebas (independen)

A = Konstanta

b_1, b_2, \dots, b_n = koefisien regresi

e = standar error.⁸⁵

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini adalah untuk mengetahui secara masing-masing atau secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung masing – masing variabel bebas dengan nilai t-tabel dalam tingkat error atau signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Kompetensi,

⁸⁴*Ibid.*, Hal. 3.

⁸⁵Prapti Ningsih, “Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu)”, e Jurnal Katalogis, Vol. 4 No. 11, November 2016, Hal. 133.

Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit* (P-O Fit) secara parsial memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

- 2) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit* (P-O Fit) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.⁸⁶

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (kompetensi, disiplin kerja dan *person-organization fit*) secara bersama-sama atau secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat error atau signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu :

- 1) Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_1 ditolak. Artinya, variabel independen (Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit*) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.
- 2) Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_1 diterima. Artinya, variabel independen (Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit*) secara bersama-sama memiliki

⁸⁶Ammara Khairani Lubis, *Op.Cit.*, Hal. 45.

pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.⁸⁷

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Koefisien determinan (R^2) berkisar antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Apabila determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila determinasi (R^2) semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas (kompetensi, disiplin kerja dan *person organization fit*) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).⁸⁸

⁸⁷*Ibid.*, Hal. 45-46.

⁸⁸*Ibid.*, Hal. 46.