

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik/angka. Tujuannya untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti.⁶⁶ Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pembahasan tentang Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Azza Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Azza Palembang yang bergerak dibidang industri perhotelan yang berlokasi di Jalan Kapten Anwar Sastro No.1296, Sungai Pangeran, Kec. Ilir Timur 1, Kota Palembang 30121.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data statistik berbentuk angka-angka,

⁶⁶ Suryani, Hendriyadi. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media. 2016. Hlm.109

baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun pengolahan data kualitatif menjadi data kuantitatif.⁶⁷

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Metode atau pendekatan yang dilakukan berupa hasil kuesioner dari responden karyawan Hotel Azza Palembang.⁶⁸

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda, yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian. Sementara Sugiyono mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalis yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan Hotel Azza Palembang yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Artinya tidak akan ada sampel jika tidak ada populasi. Sampling adalah metode yang digunakan untuk memilih dan mengambil

⁶⁷ Sumadi Suryabrata. *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2011. Hlm. 39

⁶⁸ Suryani, Hendriyadi. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media. 2016. Hlm.171

sejumlah individu dari anggota populasi untuk digunakan sebagai sampel yang representatif, artinya harus mewakili populasi, sebab sampel adalah cermin dari populasi⁶⁹

Dalam penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling*. Metode *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dan teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh (sensus)*. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.⁷⁰ Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 50 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Angket (Kuesioner)

Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan

⁶⁹ Ida Respatiningsih dan Frans Sudirjo. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang)*. Jurnal. Vol. 4 No. 3. 2015. Hlm. 61

⁷⁰ Suryani, Hendriyadi. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media. 2016. Hlm.203

atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.⁷¹

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan nara sumber atau sumber data.⁷²

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yaitu penjelasan masing-masing variabel setiap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini, indikator variabel tersebut yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kepemimpinan Islami (X₁) Kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan	Kemampuan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama	a. memiliki ketegasan b. memiliki kecerdasan	Likert

⁷¹ Suryani, Hendriyadi. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media. 2016. Hlm.173

⁷² Ibid. Hlm.183

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
	memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan al-Qur'an dan Hadis untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. ⁷³	Kemampuan memotivasi tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama	a. memberikan penghargaan b. memberikan pelatihan untuk meningkatkan promosi kerja karyawan	
		Adanya usaha kerja sama sesuai dengan al-Qur'an dan Hadis untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama	a. memiliki kemampuan organisasi dalam memimpin perusahaan b. memiliki kejujuran dan bertanggung jawab c. memiliki rasa semangat	

⁷³ Sunarji Harahap. "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan". Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Swasta Al-Ishlahiyah Binjai. Vol.3 No.2. 2016. Hlm.36

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
			pengabdian untuk memajukan perusahaan	
2.	Motivasi (X₂) Malayu S.P Hasibuan menyampaikan pengertian motivasi adalah cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. ⁷⁴	Mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Mendorong gairah kerja bawahan agar memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.	Memenuhi Kebutuhan Fisik a. pemberian gaji b. pemberian bonus Memenuhi Kebutuhan Rasa Aman a. kebutuhan jaminan sosial tenaga kerja b. kebutuhan asuransi kesehatan	Likert

⁷⁴ Machmed Tun Ganyang. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: IN Media. 2018. Hlm 112

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
			Memenuhi Kebutuhan Sosial a. kebutuhan diterima dalam kelompok b. kebutuhan mencintai dan dicintai	
3.	Etika Kerja Islami (X₃) Menurut Ahmad Janan Asifudin mengemukakan bahwa etos kerja dalam perspektif islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja	Pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan islam	a. selalu memulai pekerjaan dengan niat beribadah kepada Allah SWT b. selalu bertawakal kepada Allah SWT c. tidak meninggalkan kewajiban sholat 5 waktu	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
	sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang Islami ⁷⁵	Sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang Islami	a. menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti b. mengembankan sikap disiplin dan professional c. saling tolong menolong	
4.	Kinerja Karyawan (Y) Menurut Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai yang diberikan kepadanya	1. Kualitas a. selalu berusah meningkatkan prestasi dalam bekerja b. mampu menguasai pekerjaan yang dikerjakan	Likert

⁷⁵ Ahmad Janan Asifudin. *Etos Kerja Islami*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2004. Hlm.234

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
	tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ⁷⁶		<p>c. mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>a. Berusaha menghasilkan kerja yang lebih baik daripada karyawan lain</p> <p>b. Mampu bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja</p> <p>c. mampu mencapai</p>	

⁷⁶ Anwar Prabowo Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya. 2002. Hlm.157

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
			target yang telah ditetapkan perusahaan 3. Ketepatan waktu a. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu b. mampu bekerja secara efektif dan efisien	

G. Skala Pengukuran Variabel

Untuk mengukur variabel-variabel yang ada maka digunakan skala likert, dimana masing-masing pertanyaan diberi skor 1 sampai 5 dengan tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 3.2**Bobot Nilai Setiap Pertanyaan**

Alternatif	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : data dikelola (2020)

H. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji Validitas diteliti dengan menggunakan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Instrument dapat dikatakan valid jika $>0,05$ begitu pula sebaliknya, instrumen dapat dikatakan tidak valid jika $<0,05$.⁷⁷

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu

⁷⁷ Hendaris Adriyanto dan Agung Gita Subakti. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)*. Jurnal of Indonesia Tourism, Hospitality and Recreation. Vol.1 No.2. 2018. Hlm.20

kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.⁷⁸

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis dilakukan terhadap data yang diperoleh melalui kuesioner yang akan diisi oleh responden dan kemudian diolah dan dianalisa menggunakan teknik pengolahan data atau SPSS. Metode analisa yang digunakan adalah:

1. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan tahapan yang penting dilakukan dalam proses analisis regresi. Apabila tidak terdapat gejala asumsi klasik diharapkan dapat dihasilkan model regresi yang handal sesuai dengan kaidah BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), yang menghasilkan model regresi yang tidak bisa dan handal sebagai penaksir.⁷⁹

⁷⁸ Diah Maya Sari. *Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD)*. Skripsi. 2017. Hlm.93

⁷⁹ Bawono. *Multivariate Analysis Dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press. 2006. Hlm.115

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak sehingga langkah selanjutnya tidak menyimpang dari kebenaran dan dapat dipertanggung jawabkan. Alat uji yang digunakan adalah uji *Kolmogorov – Smirnov*. Dalam uji ini tingkat alfa yang diperkenankan adalah 0,05. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$ sebaliknya jika nilai signifikannya $\leq 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal.⁸⁰

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.⁸¹

c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi

⁸⁰ Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo. *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur)*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen. Vol.6 No.5. 2017. Hlm.124

⁸¹ Nur Gufron. *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Syariah. Vol.3 No.2. 2015. Hlm.350

menjadi meragukan . Heterokedastisitas dapat diartikan sebagai ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan, dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak random(acak).⁸² Metode untuk menguji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode glejser. Apabila nilai signifikansi (sig) > 0,05 maka tidak terjadi gejala hetetokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode regresi linier berganda. Metode regresi linier berganda yaitu satu metode statistik untuk menguji hubungan antara beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat.⁸³

Metode persamaan regresi tersebut sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai konstan

⁸² Lina Asmara Wati, Mimit Primyastanto. *Ekonomi Produksi Perikanan dan Kelautan Modern: Teori dan Aplikasinya*. Malang: Universitas Brawijaya Press, 2018. Hlm. 122

⁸³ Hendaris Adriyanto dan Agung Gita Subakti. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)*. *Jurnal of Indonesia Tourism, Hospitality and Recreation*. Vol.1 No.2. 2018. Hlm.61

b_1 = Koefisien Kepemimpinan Islami

b_2 = Koefisien Motivasi

b_3 = Koefisien Etika Kerja Islami

X_1 = Kepemimpinan Islami

X_2 = Motivasi

X_3 = Etika Kerja Islami

e = Standar error

3. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat kita lihat dari nilai adjusted R^2 pada model summary pada hasil analisis regresi linier berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu variabel.⁸⁴

⁸⁴ Hendaris Adriyanto dan Agung Gita Subakti. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya*

b. Uji Simultan (F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan islami, motivasi, dan etika kerja islami secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengujian secara simultan ini dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan tertentu untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap dependen. Pengambilan keputusan pada pengujian simultan ini adalah sebagai berikut: ⁸⁵

- 1) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- 2) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Lippo Cikarang). Jurnal of Indonesia Tourism, Hospitality and Recreation. Vol.1 No.2. 2018. Hlm.62

⁸⁵ Ibid. Hlm.63

c. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan islami, motivasi, dan etika kerja islami secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengambilan keputusan pada uji ini adalah sebagai berikut:⁸⁶

- 1) Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- 2) Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

⁸⁶ Hendaris Adriyanto dan Agung Gita Subakti. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)*. Jurnal of Indonesia Tourism, Hospitality and Recreation. Vol.1 No.2. 2018. Hlm.63