

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan operasional di perusahaan “Sanofi Group Indonesia” seperti kepemimpinan, motivasi dan pelatihan, maka perusahaan dapat memanfaatkan hal ini untuk meningkatkan dan mempertahankan hal-hal yang sudah baik dan memperhatikan hal-hal lainnya yang mungkin saja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan dalam hal produktifitas, efektif dan efisien. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dikalangan perusahaan dan akademisi sbb:

1. Mengetahui deskripsi mengenai kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan operasional di Sanofi Group Indonesia area JABODETABEK.
2. Menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan operasional di Sanofi Group Indonesia area JABODETABEK.
3. Menganalisis secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan operasional di Sanofi group Indonesia area JABODETABEK.
4. Menganalisis secara empiris pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan operasional di Sanofi Group Indonesia area JABODETABEK.

5. Menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan operasional di Sanofi Group Indonesia area JABODETABEK.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di perusahaan Sanofi group Indonesia khusus kepada karyawan lapangan yang biasa disebut Medicap Representatives cabang Jakarta, Bogor, Tangerang dan Bekasi (Jabodetabek) dengan kantor pusat di jalan Ahmad Yani Pulo Mas Jakarta. dengan periode waktu penelitian yang dimulai pada bulan Juni 2013.

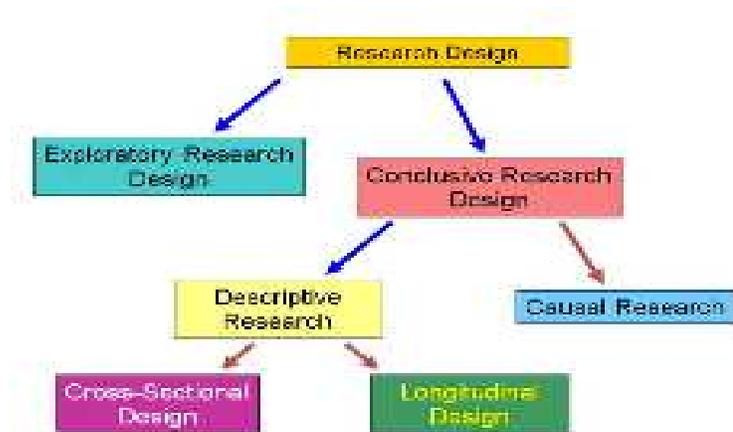
## **C. Metode Penelitian**

Malhotra mendefinisikan desain penelitian sebagai rencana dan serangkaian prosedur berbentuk kerangka kerja atau cetak biru yang digunakan untuk memperoleh informasi dalam sebuah riset pemasaran.<sup>1</sup> Desain penelitian memberikan penjelasan dari serangkaian prosedur untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menjawab permasalahan penelitian. Desain riset pemasaran diklasifikasikan menjadi dua, yaitu desain riset eksploratif dan konklusif. Desain penelitian konklusif dibagi menjadi dua

---

<sup>1</sup> K. Naresh Malhotra, *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan. Edisi Keempat. Jilid 1.* Diterjemahkan oleh Soleh Rusyadi Maryam (Jakarta:PT. Indeks, 2005), h. 88

tipe, yaitu desain riset deskriptif dan kausal.<sup>2</sup> Untuk selanjutnya, dalam penelitian ini akan digunakan riset eksploratif dan konklusif-deskriptif.



Grafik 3.1 Malhotra's Classification of Market Research Design (2010)

Malholtra menjelaskan bahwa riset eksploratif digunakan ketika peneliti harus mendefinisikan masalah dengan lebih tepat, mengidentifikasi tindakan yang relevan, atau mendapatkan tambahan pemaknaan sebelum sebuah pendekatan dapat diajukan.<sup>3</sup> Penelitian eksploratif bertujuan untuk memberikan gagasan, wawasan dan pemahaman atas situasi permasalahan yang dihadapi dan sebagai input dalam pembuatan kuesioner.<sup>4</sup> Penelitian eksploratif diperlukan untuk menentukan atribut-atribut apa yang akan ditanyakan kepada responden. Exploratory research dilakukan melalui

<sup>2</sup> *Ibid.*,

<sup>3</sup> *Ibid.*,

<sup>4</sup> Singgih Santoso, *SSBBI: SPSS & Excel Kepuasan Konsumen+CD* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo,2008), h. 76

penelusuran riset kepustakaan dan riset data-data publikasi melalui literatur jurnal, artikel, dan situs-situs mengenai objek penelitian ini. Data primer akan dilakukan dengan penelitian lapangan (survey).

Pada pengambilan data primer melalui penyebaran kuesioner, peneliti menggunakan dua jenis struktur pertanyaan, yaitu unstructured question dan structured question.<sup>5</sup> Penelitian ini akan menggunakan closed-ended question. Untuk selanjutnya closed-ended question pada penelitian ini akan menggunakan scaled response questions, yaitu suatu bentuk pertanyaan yang menggunakan skala dalam mengukur dan mengetahui sikap responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, dari sudut pandang responden.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Jumlah total seluruh Medical Represnetative cabang Jabodetabek berjumlah 150 Orang dengan perincian sebagai berikut:

---

<sup>5</sup> Malhotra, *op.cit.*, h. 88

Tabel : 3.1

Jumlah populasi karyawan lapangan SGI wilayah JABODETABEK.

No	Line	>= 1 tahun	2-3 tahun	>3 Tahun	Total	Manager
1	Meta 1	4	5	6	15	2
2	Meta 2	8	6	4	18	3
3	Meta 3	5	5	4	14	2
4	Cardio 1	6	5	3	14	2
5	Cardio 2	5	6	4	15	2
6	Cardio 3	5	4	5	14	2
7	Cardio 4	5	3	4	12	2
8	Gp	4	5	6	15	2
9	AI	3	4	6	13	2
10	Onco	0	2	4	6	1
11	Vaccine	2	3	9	14	2
	Total	47	48	55	150	22

(Sumber: Internal perusahaan Sanofi Group Indonesia 2013 Jumlah populasi karyawan operasional )

## 2. Sampel

Dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan rumus yang dikembangkan oleh Issac dan Michael berdasarkan teknik *disproporsionate stratified random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah = 96 responden dengan perhitungan sebagai berikut ini:

$$S = \frac{\lambda^2 * N * P * Q}{d^2 (N-1) + \lambda^2 * P * Q}$$

*Keterangan :*

$\lambda^2$  = dengan dk = 1, taraf kesalahan 10% (lihat tabel Harga Kritik Chi Kuadrat)

P = proporsi dalam populasi = Q = 0,5

d = ketelitian (error) = 0,05

S = jumlah sampel

N = jumlah populasi

$$S = \frac{2,706 * 150 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 (149) + 2,706 * 0,5 * 0,5}$$

$$= \frac{101,475}{1,049}$$

$$= 95,73 \rightarrow \text{dibulatkan menjadi} = 96$$

Analisa dari jumlah sampel diatas maka dapat dirincikan sampel berdasarkan masa kerja sebagai berikut :

Karyawan yang bekerja masih 1-2tahun = 47

Karyawan yang bekerja antara 2 sampai 3 tahun = 48

Karyawan yang berkerja diatas tiga tahun = 55

Jumlah Area Manager = 22

Total = (150 +22)

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menyebar angket / kuesioner kepada responden tentang masing-masing variabel dalam penelitian ini. Sebelum membuat angket peneliti akan

menjabarkan definisi konseptual, definisi operasional, kisi-kisi instrumen, dan validitas dan reliabilitas.

## **1. Kinerja Karyawan**

### **a. Definisi Konseptual**

Kinerja adalah unjuk kerja seseorang atau kelompok orang dalam bekerja, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dengan indikator: kesungguhan dalam bekerja, ketaatan, tanggung jawab, dan prakarsa.

### **b. Definisi Operasional**

Kinerja adalah data sekunder yang diperoleh peneliti dari bagian SDM mengenai penilaian karyawan.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Definisi Konseptual**

Kepemimpinan adalah suatu cara dalam melaksanakan kegiatan mempengaruhi kelompok atau anggotanya yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **b. Definisi Operasional**

Kepemimpinan adalah suatu cara dalam melaksanakan kegiatan yang dilakukan oleh manajer dalam mempengaruhi

kelompok atau anggotanya yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan dimensi kemampuan memimpin dan membangun tim.

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.2

Kisi-kisi Instrumen Variabel kepemimpinan

	Dimensi	No Item	Indikator	Skala
1	Kemampuan memimpin		Pengetahuan tentang bisnis	Skala Likert 1 – 5
			Percaya diri	
			Kecerdasan	
			Kejujuran	
			Pengendalian	
			Komunikasi dan presentasi	
			Perencanaan	
2	Membangun Tim		Memimpin meeting	
			Pengarahan	
			Interaksi	

Sumber data diolah peneliti 2013

d. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk menguji validitas butir kuesioner serta menghitung koefisien reliabilitas. Validitas butir diuji berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi Product Moment Person antara skor butir dengan skor total ( $r_{hitung}$ ). Butir kuesioner dinyatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa seluruh pernyataan instrument kepemimpinan valid. .

Pada tahap selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Perhitungan reliabilitas instrumen ini dilakukan setelah butir pernyataan yang tidak valid di drop. Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas variabel motivasi dengan menggunakan Alpha Cronbach's, bahwa nilai Alpha Cronbach's adalah 0,922. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan variabel kepemimpinan adalah reliabel karena lebih besar dari 0,6.

### **3. Motivasi**

#### **a. Definisi Konseptual**

Motivasi adalah keinginan atau dorongan dalam diri individu untuk memperoleh hasil pekerjaan yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dengan dimensi instrinsik yang meliputi lima indikator berikut yang meliputi: Prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan dan pengembangan potensi, kedua yaitu dimensi ekstrinsik yang meliputi empat indikator yaitu: Kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi dan kualitas manajerial.

#### **b. Definisi Operasional**

Motivasi adalah keinginan atau dorongan dalam diri karyawan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang lebih baik dalam

melaksanakan tugas dengan dimensi instrinsik yang meliputi lima indikator berikut yang meliputi: Prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan dan pengembangan potensi, kedua yaitu dimensi ekstrinsik yang meliputi empat indikator yaitu: Kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi dan kualitas manajerial.

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Motivasi

	Dimensi	No Item	Indikator	Skala
1	Instrinsik Motivasi		Dorongan untuk berhasil	Skala Likert 1 – 5
			Keinginan untuk maju	
			Semangat kompetisi	
			Prestasi kerja	
			Tantangan kerja	
			Kerjasama tim	
2	Ekstrinsik motivasi		Suasana lingkungan kerja	
			Kepercayaan atasan	
			Sistem incentive	
			Sistem kerja	

Sumber data diolah peneliti 2013

#### d. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk menguji validitas butir kuesioner serta menghitung koefisien reliabilitas. Validitas butir diuji berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi Product Moment Person antara skor butir dengan skor total ( $r_{hitung}$ ). Butir kuesioner dinyatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa seluruh pernyataan instrument motivasi valid. .

Pada tahap selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Perhitungan reliabilitas instrumen ini dilakukan setelah butir pernyataan yang tidak valid di drop. Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas variabel motivasi dengan menggunakan Alpha Cronbach's, bahwa nilai Alpha Cronbach's adalah 0,955. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan variabel harga adalah reliabel karena lebih besar dari 0,6.

### 4. Pelatihan

#### a. Definisi Konseptual

Pelatihan adalah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional dengan indikator materi pengajaran, penyampaian materi, dan fasilitas pelatihan.

b. Definisi Operasional

Pelatihan adalah bagaimana kualitas dari materi yang disampaikan, cara menyampaikan dan tempat pelaksanaan pelatihan sangat mendukung dan membuat peserta lebih nyaman dan detainya dapat dilihat di variabel berikut.

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.4  
Kisi-kisi Instrumen Variabel Pelatihan

	Dimensi	No Item	Indikator	Skala	
1	Materi		Meningkatkan pengetahuan	Skala Likert 1 – 5	
			Meningkatkan keterampilan		
			Percaya diri		
			Memahami proses kerja		
			Hubungan harmonis		
			Roleplay		
			Inspirasi baru		
2	Penayampaian materi		Interaktif	Skala Likert 1 – 5	
			Mudah dimengerti		
3	Tempat latihan		Kenyamanan		Skala Likert 1 – 5
			Alat bantu		

Sumber data diolah peneliti 2013

d. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk menguji validitas butir kuesioner serta menghitung koefisien reliabilitas. Validitas butir diuji berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi Product Moment Person antara skor butir dengan skor total ( $r_{hitung}$ ). Butir kuesioner dinyatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Hasil uji validitas

dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa seluruh pernyataan instrument pelatihan valid. .

Pada tahap selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Perhitungan reliabilitas instrumen ini dilakukan setelah butir pernyataan yang tidak valid di drop. Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas variabel motivasi dengan menggunakan Alpha Cronbach's, bahwa nilai Alpha Cronbach's adalah 0,928. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan variabel pelatihan adalah reliabel karena lebih besar dari 0,6.

## **F. Teknik Analisis Data**

Untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan, maka dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 20 *for Windows* untuk melakukan uji regresi (koefisien determinasi) dan uji asumsi klasik (multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas).

### **1. Regresi Berganda**

Analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variabel atau lebih berupa hubungan kausal atau fungsional.<sup>6</sup> Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda (*multiple regression*). Adapun tujuannya adalah ketika peneliti ingin meramalkan bagaimana keadaan

---

<sup>6</sup> Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan Keempat (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 269

(naik turunnya) variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi, dinaik turunkan nilainya.<sup>7</sup>

Regresi bertujuan untuk memprediksi nilai variabel kepuasan pasien berdasarkan nilai harga (biaya pelayanan) dan kualitas pelayanan.

Persamaan Regresi Berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_{ij}$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien

X1 = Variabel kepemimpinan

X2 = Kualitas motivasi

X3 = Kualitas pelatihan

$e_{ij}$  = Variabel Pengganggu

## 2. Uji t

Uji t ini berguna untuk menguji adanya pengaruh secara parsial antara variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan pelatihan (X3), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y)..

Kriteria:

---

<sup>7</sup>Ibid., h. 277

- Jika  $t \text{ hitung} > t \alpha/2$  atau  $-t \text{ hitung} < -t \alpha/2$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika  $-t \alpha/2 \leq t \text{ hitung} \leq t \alpha/2$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat juga dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh pada Tabel *Coefficients*, dengan kriteria, jika nilai signifikan variabel bebas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Serta jika nilai signifikan variabel bebas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

***Hipotesis 1:***

**Ho:** tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel Kinerja.

**Ha:** ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel Kinerja.

***Hipotesis 2:***

**Ho:** tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel Kinerja.

**Ha:** ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel Kinerja.

**Hipotesis 3:**

**Ho:** tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap variabel Kinerja.

**Ha:** ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap variabel Kinerja.

**3. Uji F**

Uji F berguna untuk menguji adanya pengaruh antara variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Kriteria:

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat dapat juga dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh pada Tabel Anova, dengan kriteria yaitu jika nilai signifikan variabel bebas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Serta jika nilai signifikan variabel bebas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, h. 269

**Hipotesis 4:**

**Ho:** tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja.

**Ha:** ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja..

**4. Analisis Determinasi ( $R^2$ )**

Dalam regresi berganda, analisis determinasi digunakan untuk untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan pelatihan (X3) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja (Y).

*Kriteria:*

- Nilai  $R^2$  akan berkisar 0 sampai 1.
- $R^2 = 0$ , maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- $R^2 = 1$ , maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sempurna.

**G. Hipotesis Statistik**

Hipotesis 1 :  $H_0 : \rho_{y1} \leq 0$

$H_1 : \rho_{y1} > 0$

Hipotesis 2 :  $H_0 : \rho_{y2} \leq 0$

$H_1 : \rho_{y2} > 0$

Hipotesis 3 :  $H_0 : \rho_{y3} \leq 0$

$H_1 : \rho_{y3} > 0$

Hipotesis 4 :  $H_0 : \rho_{y_{123}} \leq 0$

$H_1 : \rho_{y_{123}} > 0$