

BAB III

METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

B. Subyek dan Obyek

1. Subyek penelitian

Subyek penelitian yang akan diteliti adalah karyawan tetap dibagian pelaksana *non managerial* pada PT. Madubaru PG.PS Madukismo Bantul Yogyakarta.

2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian yang akan diteliti adalah pengaruh kepemimpinan transformasional di PT. Madubaru PG.PS Madukismo Bantul Yogyakarta.

C. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu maupun berkelompok seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang bisa dilakukan oleh peneliti (Husein Umar,2000:99) yang berasal dari responden karyawan PT. Madubaru (Madukismo). Untuk mengukur persepsi

tersebut maka menggunakan data dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis pada responden tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja yang berjumlah 78 responden.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Nawawi (1985: 141) menyatakan bahwa, populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai obyek yang lengkap. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pelaksana *non managerial* yang berstatus tetap di PT Madubaru PG.PS Madukismo Yogyakarta yang berjumlah 339 karyawan pelaksana.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 62) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga. Anggota populasi yang diambil harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid. Peneliti akan menggunakan karyawan *non managerial* dan berstatus tetap dibagian pelaksana pada PT. Madubaru PG.PS Madukismo Bantul Yogyakarta sebagai sampel

penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 orang karyawan di PT. Madubaru Bantul Yogyakarta.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan (Sekaran, 2010).

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 78 orang yang merupakan karyawan *non managerial* dibagian pelaksana yang berstatus karyawan tetap. Besarnya jumlah sampel yang didapat tersebut ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai penentu ukuran dari suatu populasi (Husein, 2000).

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Prosentase kelonggaran, ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir 10%.

n = 339 : 1+339 x (0.1)² atau n = 77,22. Untuk mengantisipasi data yang tidak kembali dibulatkan menjadi 78.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penyusunan penelitian. Dalam penelitian ini, data diperoleh dengan metode survey yang merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner untuk mendapatkan tanggapan dari responden. Kuesioner yang dimaksud merupakan daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh 100 responden yang merupakan sampel penelitian. Dalam perhitungannya, akan digunakan skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut (Sugiyono, 2003):

1. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju
2. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
3. Skor 3 untuk jawaban netral
4. Skor 4 untuk jawaban setuju
5. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju.

G. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri: indikator Menurut Richard L. Hughes, Robert C. Ginnet dan Gordon J Churpy, edisi 7, (2012), :

- a. Gaji, merupakan hal fundamental yang merupakan tujuan utama seseorang melakukan sebuah pekerjaan.
- b. Kesempatan promosi atau pendidikan, terlepas dari gaji, seseorang pasti menginginkan hal yang lebih atau sebuah apresiasi khusus dalam melakukan pekerjaan, promosi jabatan adalah sebuah stimulus seorang karyawan atau pegawai untuk memberikan hal yang lebih pada perusahaan.
- c. Pengawasan, kekuatan dan presisi dalam sebuah organisasi tak lepas dari proses pengawasan, agar tetap berjalan pada prosedur demi mencapai tujuan.
- d. Rekan kerja, kelelahan dan stres juga berimplikasi pada situasi dan rekan kerja karyawan atau pegawai.
- e. Beban kerja/ Pekerjaan itu sendiri

2. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional.

Bass and Avolio (1993) dalam Winda Ratu Seprilia (2014), menjelaskan ada empat dimensi kepemimpinan transformasional, sehingga dari empat karakteristik tersebut, seorang pemimpin dapat mentransformasikan kedalam kepemimpinannya, empat dimensi kepemimpinan transformasional meliputi:

a. Idealisasi Pengaruh (*Idealized Influence*) X1.

Idealisasi pengaruh adalah perilaku yang menghasilkan standar perilaku yang tinggi, memberikan wawasan dan kesadaran akan visi, menunjukkan keyakinan, menimbulkan rasa hormat, bangga dan percaya, menumbuhkan komitmen dan untuk kerja melebihi ekspektasi, dan menegakkan perilaku moral yang etis.

b. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*) X2.

Motivasi inspirasional adalah sikap yang senantiasa menumbuhkan tantangan, mampu mencapai ekspektasi yang tinggi, mampu membangkitkan antusiasme dan motivasi orang lain, serta mendorong intuisi dan kebaikan pada diri orang lain. Pemimpin mampu membangkitkan semangat anggota tim melalui antusiasme dan optimisme.

c. Konsiderasi Individual (*Individualized Consideration*) X3.

Konsiderasi individual adalah perilaku yang selalu mendengarkan dengan penuh kepedulian dan memberikan perhatian khusus, dukungan, semangat, dan usaha pada kebutuhan prestasi dan pertumbuhan anggotanya. Pemimpin transformasional memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor. Bawahan dan rekan kerja dikembangkan secara suksesif dalam meningkatkan potensi yang mereka miliki.

d. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) X4.

Stimulasi intelektual adalah proses meningkatkan pemahaman dan merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan, berpikir, dan berimajinasi, serta dalam menetapkan nilai-nilai kepercayaan.

H. Uji Kualitas Instrumen

Ada dua konsep mengukur kualitas data, yaitu : reliabilitas dan validitas, artinya suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliabel dan valid. Sedangkan data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data.

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengukur kualitas kuisisioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat dikatakan instrumen tersebut sudah valid. Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data yang diteliti secara tepat, (Kuncuro, 2003) dalam (Ricci Arisandi, 2005). Validitas berarti dapat diterima dan tidak diragukan (sah). Istilah ini mengandung pengertian yang dinyatakan valid atau sah berarti telah sesuai dengan kebenaran yang diharapkan sehingga dapat diterima. Dalam penelitian pengujian kualitas data yang sering dilakukan adalah uji validitas untuk validitas konstruk (*construct validity*). Dikatakan valid

jika signifikan $< 0,05$ atau 5% (Sugiyono 2012). Pengujian validitas instrumen diolah menggunakan program software IBM SPSS statistic.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Indrianto dan Supomo (2002) dalam Ricci arisandi (2005), konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar yaitu konsistensi. Peneliti dapat mengevaluasi instrumen penelitian berdasarkan perspektif dan teknik yang berbeda, untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan indeks numeriks yang disebut koefisien.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator variabel. Kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten dari waktu ke waktu (Imam Gozali, 2002) dalam (Ricci Arisandi, 2005). Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach's alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan andal (reliabel) apabila memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 (Nunnaly, 1978: Imam Ghozali, 2002 dalam Ricci Arisandi, 2005). Pengujian reliabilitas instrumen diolah menggunakan program software IBM SPSS statistic.

I. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda berguna untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menggunakan model analisis ini karena penelitian mengandung variabel independen lebih dari satu. Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + \beta_4 \cdot X_4 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan kerja karyawan

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien kemiringan parsial

X_1 = Idealisasi Pengaruh (*Idealized Influence*)

X_2 = Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

X_3 = Konsiderasi Individual (*Individualized Consideration*)

X_4 = Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*)

e = *Error term*

Adapun langkah-langkah untuk analisis regresi linier berganda adalah dengan meregresi variabel dependen dalam hal ini adalah kepuasan kerja karyawan dengan variabel independen *idealized*

Influence, Inspirational Motivation, Individual Consideration, Intelektual Stimulation yang merupakan dimensi kepemimpinan transformasional.

2. Uji T

Uji T (Parsial) , uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a) Menentukan Ho dan H1
- b) Menentukan taraf signifikan α sebesar 5% (0,05)
- c) Pengambilan keputusan
 - 1) Jika P Value $< \alpha$ (0,05) maka Ho ditolak, dan H1 diterima.
 - 2) Jika P Value $> \alpha$ (0,05) maka Ho diterima, dan H1 ditolak.

Dari uraian diatas, maka dalam penelitian ini dapat disusun uji t-hitungnya adalah sebagai berikut:

- a. H1 : Jika P Value $< \alpha$ (0,05) artinya dimensi variabel *Idealized Influence* (Idealisasi pengaruh) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja
- b. H2 : Jika P Value $< \alpha$ (0,05) artinya dimensi variabel *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. H3 : Jika P Value $< \alpha$ (0,05) artinya dimensi variabel *Individual Consideration* (Konsiderasi Individual) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

- d. H4 : Jika P Value $< \alpha$ (0,05) artinya dimensi variabel *Intellectual stimulation* (Stimulasi Intelektual) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Uji F

Uji F (Simultan) dimaksud untuk menguji apakah simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009).

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- a) Menentukan Ho dan H1
- b) Menentukan taraf signifikan α sebesar 5% (0,05)
- c) Pengambilan keputusan
 - 1) Jika P Value $> \alpha$ (0,05) maka Ho diterima, dan H1 ditolak'
 - 2) Jika P Value $< \alpha$ (0,05), artinya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

4. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Setelah uji F dan uji T dilakukan, maka akan dilihat seberapa besar pengaruh semua variabel *Independent* tersebut pada variabel *Dependen*. Dengan melihat nilai *adjusted R square*. Koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Idealisasi Pengaruh, Motivasi Inspirasional, Konsiderasi Individual, dan Stimulasi Intelektual) dalam menjelaskan variabel terikat (Kepuasan kerja) sangat terbatas,

tetapi jika nilai koefisiennya besar maka kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat dengan kuat.