

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif yang terdiri dari variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).¹ Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel, yaitu variabel komitmen afektif (X1), motivasi intrinsik (X2) dan kepemimpinan transformasional (X3) terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta dan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta (Bank Madina Syariah).

B. Objek dan Subjek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Lembaga Jasa Keuangan PT. BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta dan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta (Bank Madina Syariah). Subyek penelitiannya adalah seluruh karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta dan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta (Bank Madina Syariah).

C. Populasi dan Sampel

¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan – Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung, Alfabet, 2013), Hal. 59

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu.² Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga dan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta (Bank Madina Syariah). Sampel adalah bagian-bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut.³ Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, seluruh populasi penelitian akan dipilih menjadi sampel yaitu sebanyak 65 orang karyawan.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti.⁴ Data primer dalam penelitian ini adalah data mengenai tanggapan karyawan pada PT. BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta dan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta (Bank Madina Syariah) mengenai komitmen afektif, motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Tanggapan karyawan tersebut diperoleh dari kuesioner yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

² Sanusi, Anwar. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. 2013. Hal. 87.

³ Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. (Bandung, Alfabeta, 2014) Hal. 81

⁴ Sanusi, Anwar. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. 2013. Hal. 104

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui metode angket atau kuesioner. Angket (kuesioner atau daftar pertanyaan) merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi.⁵ Adapun jawaban dari kuesioner ini akan diukur dengan menggunakan *skala Likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.⁶ *Skala likert* adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur.⁷ Jawaban dari pertanyaan-pertanyaan setiap butir kuesioner mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai pada sangat tidak setuju dengan skor 1 sampai 5.

- | | |
|------------------------|--------|
| a) Sangat setuju | skor 5 |
| b) Setuju | skor 4 |
| c) Netral | skor 3 |
| d) Tidak setuju | skor 2 |
| e) Sangat tidak setuju | skor 1 |

⁵ Soeatno dan Lincolin Arsyad, *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta, unit penerbit dan percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2008). Hal. 91

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan – Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R n D*, (Bandung, Alfabet, 2013), Hal. 134

⁷ Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. (Jakarta, Salemba Empat, 2013), Hal. 59

F. Devinisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Independen/variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁸ Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (yang memengaruhi) yaitu:

a. Komitmen Afektif (X1)

Menurut Zurnali, komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada orang yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan orang, dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.⁹ Terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan lebih setia terhadap perusahaan tempat dimana karyawan tersebut bekerja, karena keinginan tersebut berasal dari dalam dirinya sendiri. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur komitmen afektif terhadap kinerja karyawan menggunakan 8 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Allen dan Mayer.

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan – Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R n D*, (Bandung, Alfabet, 2013), Hal. 61

⁹ Susilo *et.al.* Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap OCB pada Karyawan SPBU 44.502.12 Semarang, *Jurnal of Management*. 2016 Vol. 2, No. 2

Indikator dari komitmen afektif adalah sebagai berikut:

- 1) Keterikatan emosional karyawan
- 2) Identifikasi karyawan
- 3) Keterlibatan karyawan pada organisasi

Contoh dari item pertanyaannya adalah "Saya membanggakan organisasi kepada orang lain di luar organisasi."

b. Motivasi Intrinsik (X2)

Dalam teori Herzberg motivasi intrinsik adalah motivasi yang diasosiasikan secara langsung dengan pelaksanaan tugas meliputi: pengakuan, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju dan pekerjaan itu sendiri.¹⁰ Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam individu tersebut. Dengan adanya motivasi intrinsik yang tinggi dari tiap karyawan akan berdampak baik bagi kinerja karyawan itu sendiri karena tidak ada paksaan dari luar dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang dalam mengerjakan tugas secara paksa memiliki tingkat stress yang tinggi dan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan tersebut dan berdampak dalam pencapaian tujuan perusahaan. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur motivasi

¹⁰Linawati. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan. 2014, *Kinerja*. Vol. 18, No.1 Hal. 81-89

intrinsik terhadap kinerja karyawan menggunakan 10 item pertanyaan.¹¹

Indikator dari motivasi intrinsik adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Tanggung jawab
- 5) Pengembangan motivasi individu

Contoh dari item pertanyaannya adalah: “Saya akan menjadi yang terbaik meskipun waktu kerja saya bertambah padat.”

c. Kepemimpinan Transformasional (X3)

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan untuk melakukan perubahan, memotivasi karyawan untuk melakukan tindakan ke level yang lebih tinggi dengan menciptakan emosi melalui perubahan nilai, sehingga lahir kinerja yang maksimal.¹² Pemimpin transformasional berupaya melakukan *transforming of visionary* menjadi visi bersama sehingga mereka (bawahan dan pemimpin)

¹¹ Hadi, Ihsanul. Pengaruh Motivasi Intrinsik dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan, *Skripsi*. 2009

¹² Putra dan Indrawati. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2015, Vol.4, No. 10, Hal. 2982-3011

bekerja untuk mewujudkan visi menjadi kenyataan.¹³ Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menggunakan 12 item pertanyaan.¹⁴ Indikator Kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

- 1) Karisma (*Idealized influence*)
- 2) Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*)
- 3) Perhatian yang diindividualisasi (*Individualized consideration*)
- 4) Motivasi inspirasional (*Inspirational motivation*)

Contoh dari item pertanyaannya adalah: “Pemimpin saya merupakan teladan bagi saya.”

2. Variabel Dependen/Terikat (Y)

Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.¹⁵ Dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen (yang dipengaruhi) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

¹³ Adinata. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. 2015, Vol. 9, No.2 136-157

¹⁴ Lumbantobing, Fitri Tioma. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kepribadian terhadap OCB, *Skripsi*. 2016

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan – Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R n D*, (Bandung, Alfabet, 2013), Hal 61

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁶ Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan berdampak pada pengoptimalan pencapaian tujuan perusahaan. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan menggunakan 12 item pertanyaan.¹⁷ Indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Kerja sama

Contoh dari item pertanyaannya adalah: “Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan standar.”

G. Uji Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan yang diberikan kepada responden uji analisis data yang digunakan adalah uji validitas. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

¹⁶ Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung, PT. Remaja Rosda Karya, 2000). Hal. 67

¹⁷ Purba, Rosenliana. *Pengaruh Penghargaan dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan*, *Skripsi*. 2016

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.¹⁸

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor dari setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan total (jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan). Skor tiap butir pertanyaan dikatakan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu misalnya 5% maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid. Untuk validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.¹⁹

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

¹⁸ Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. (Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), Hal. 52

¹⁹ Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. (Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), Hal. 53

pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.²⁰ Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally 1994).²¹

3. Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi sebelum menggunakan analisis linear berganda sebagai alat untuk menganalisis variabel-variabel yang diteliti. Pengujian asumsi klasik yang digunakan terdiri atas uji normalitas, multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.²² Pengujian uji normalitas menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut terdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model

²⁰ *Ibid* Hal.53

²¹ *Ibid* Hal.48

²² Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. (Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011) Hal 160

regresi yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.²³ Uji multikolinieritas ini sangat diperlukan pada saat regresi linear menggunakan lebih dari satu variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.²⁴ Alat uji yang digunakan yaitu dengan Metode Glejser dengan cara menyusun antara nilai absolut residual dengan variabel bebas.

²³ *Ibid* Hal. 105

²⁴ Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. (Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), Hal. 139

Apabila masing-masing variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).²⁵ Persamaan analisis regresi linear berganda secara umum adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Komitmen Afektif

X₂ = Motivasi Intrinsik

X₃ = Kepemimpinan Transformasional

a = Konstanta

b₁ b₂ b₃ = Koefisien Regresi

e = Variabel Pengganggu

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan – Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R n D*, (Bandung, Alfabet, 2010), Hal. 277

H. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan prosedur yang digunakan untuk menguji kesalahan atau kebenaran dari hasil hipotesis nol dari sampel. Adapun uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Uji F-Statistik

Uji F-Statistik ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk menguji ini dilakukan hipotesis sebagai berikut:

- a. H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu komitmen afektif, motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.
- b. H_a : Variabel-variabel bebas yaitu komitmen afektif, motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika nilai F-hitung lebih besar dari pada F-Tabel maka

Ho ditolak, yang berarti variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen.²⁶

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Uji-t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , dan X_3 (komitmen afektif, motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial.²⁷

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- a. Ho : Variabel-variabel bebas (komitmen afektif, motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

²⁶ Widarjono, Agus, *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Ekonosia FE UII. 2009. Hal 70

²⁷ Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. (Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011) Hal. 64

- b. H_a : Variabel-variabel bebas (komitmen afektif, motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:²⁸

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

²⁸ Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19. (Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011) Hal. 66