

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek & Subyek Penelitian

1. Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Amman Mineral Indonesia pada bagian Material Management

2. Subyek Penelitian

Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Amman Mineral Indonesia pada bagian Material Management

B. Populasi

Jumlah populasi di PT. Amman Mineral Indonesia dibagian Material Management berjumlah 167 orang

C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah probability sampling (sistematik sampling) adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut. Dari total populasi berjumlah 167, kemudian dilakukan pengurutan dan didapatkan jumlah sampel 83,5 (84 responden).

D. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu "Data Primer"

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden (objek penelitian), data primer dapat diperoleh melalui: kuesioner dan observasi

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari hasil survei pembagian kuesioner adalah dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden.

F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Servant leadership*

Servant Leadership adalah orang-orang pilihan diantara sejumlah orang lain dan pilihan itu didasarkan pada beberapa kelebihan tertentu yang menyebabkan servant leaders tersebut mendapatkan kepercayaan untuk menjadi pemimpin.

Hal yang diukur dalam *servant leadership* di penelitian ini menggunakan pengukuran mendengarkan, menerima orang lain dan empati, kemampuan meramalkan, kesadaran, membangun kekuatan persuasif, konseptualisasi, kemampuan menyembuhkan, kemampuan melayani, memiliki komitmen pada pertumbuhan manusia, membangun komunitas/masyarakat di tempat kerja.

Kontruksi servant leadership menurut Dennis (2004) yaitu terdiri dari:

a. Kasih Sayang (*Love*)

Karakteristik pertama dalam servant leadership adalah kepemimpinan yang mengasihi berdasarkan kasih sayang. Winston (2002) menyatakan bahwa kasih sayang (*love*) mengacu pada bahasa Yunani yaitu cinta moral (*agapao love*). Cinta berarti

melakukan hal yang benar pada waktu yang tepat untuk alasan yang benar.

b. Pemberdayaan (*Empowerment*)

Pemberdayaan menempatkan penekanan pada kerja sama yaitu mempercayakan kekuasaan kepada orang lain, dan mendengarkan saran dari follower (Dennis, 2004; dalam Irving, 2005).

c. Visi (*Vision*)

Visi merupakan arah kemana organisasi dan orang-orang yang dipimpin akan dibawa oleh seorang pemimpin. Visi pemimpin akan menginspirasi tindakan dan membantu membentuk masa depan, pengaruhnya lebih kuat terhadap orang-orang yang bekerja untuk kepentingan organisasi.

d. Kerendahan hati (*Humility*)

Dennis (2004; dalam Irving, 2005) mengatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menjaga kerendahan hati dengan menunjukkan rasa hormat terhadap karyawan serta mengakui kontribusi karyawan terhadap tim.

e. Kepercayaan (*Trust*)

Servant leadership adalah orang-orang pilihan diantara sejumlah orang lain dan pilihan itu didasarkan pada beberapa kelebihan tertentu yang menyebabkan servant leaders tersebut mendapatkan kepercayaan untuk menjadi pemimpin.

Kuesioner yang saya gunakan adalah adopsi dari koesioner widodo (2014) koesioner ini memiliki 15 item pertanyaan dengan jawaban yang telah di sediakan. Setiap pertanyaan di sertai dengan lima jawaban dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap ,pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social . setiap jawaban dari responden diberi skor sebagai berikut:

- a. jawaban “sangat setuju” diberi skor 5
- b. jawaban “setuju” diberi skor 4
- c. jawaban “Netral” diberi skor 3
- d. jawaban “tidak setuju” diberi skor 2
- e. jawaban “sangat tidak setuju” diberi skor 1

2. Motivasi

Menurut Mangkunegara (2001) dalam Wiyani (2015) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2013) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

- a. Motivasi internal

Faktor-faktor intern antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai;
- a) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
- b) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- d) Perusahaan tempat bekerjadihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

b. Motivasi external

Faktor-faktor ekstern antara lain:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan

selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para

karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Kuesioner yang saya gunakan adalah adopsi dari koesioner D Ramdan (2012) koesioner ini memiliki 26 item pertanyaan dengan jawaban yang telah di sediakan. Setiap pertanyaan di sertai dengan lima jawaban dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social . setiap jawaban dari responden diberi skor sebagai berikut:

- a. jawaban “sangat setuju” diberi skor 5
- b. jawaban “setuju” diberi skor 4
- c. jawaban “Netral” diberi skor 3
- d. jawaban “tidak setuju” diberi skor 2
- e. jawaban “sangat tidak setuju” diberi skor 1

3. Stres

Luthans mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Stres kerja disini adalah tekanan, ketegangan, atau gangguan tidak menyenangkan yang dirasakan pramuniaga yang berasal dari luar diri karyawan tersebut. Vanagas (2005) dalam Pramanos Satrio (2015) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya :

- a. Gejala fisik
- b. Gejala perilaku
- c. Gangguan psikologis
- d. Tuntutan tugas

Kuisisioner yang saya gunakan adalah adopsi dari skripsi Pramanos Satrio (2015) kuesioner memiliki 17 item pertanyaan jawaban yang telah disediakan. Setiap pertanyaan disertai dengan lima jawaban dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap jawaban dari responden diberi skor sebagai berikut :

- a. Jawaban “sangat setuju” diberi skor 5
- b. Jawaban “setuju” diberi skor 4
- c. Jawaban “Netral” diberi skor 3
- d. Jawaban “tidak setuju” diberi skor 2
- e. Jawaban “sangat tidak setuju” diberi skor 1

4. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja oleh Mangkunegara (2000) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja disini adalah hasil kerja yang dicapai karyawan PT. Amman Mineral Indonesia dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab karyawan pada perusahaan. Mariam (2009) menjelaskan bahwa kinerja memiliki beberapa indikator, diantaranya :

- a. Perilaku inovatif
- b. Pengambilan inisiatif
- c. Tingkat potensi diri
- d. Manajemen waktu
- e. Pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan
- f. Kemampuan diri untuk mencapai tujuan
- g. Hubungan antara rekan kerja
- h. Pengetahuan tentang produk perusahaannya dan kondisi pasar

Kuisisioner yang saya gunakan adalah adopsi dari skripsi Pramanos Satrio (2015) kuisisioner disini memiliki 14 item pertanyaan jawaban yang telah disediakan. Setiap pertanyaan disertai dengan lima jawaban dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap jawaban dari responden diberi skor sebagai berikut :

- a. Jawaban “sangat setuju” diberi skor 5
- b. Jawaban “setuju” diberi skor 4
- c. Jawaban “Netral” diberi skor 3
- d. Jawaban “tidak setuju” diberi skor 2
- e. Jawaban “sangat tidak setuju” diberi skor 1

G. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas (validity) dimaksudkan untuk menguji kualitas kuesioner. Kuesioner yang baik adalah kuesioner yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel.

Menurut Gozali (2006), uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai Corrected item-Total Correlation masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari Corrected item-Total Correlation $>0,30$ (Priyatno, 2009).

2. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006).

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel.

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode internal consistency. Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah One Shot, artinya satu kali pengukuran saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau dengan kata lain mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Statistical Product and Service Solution (SPSS) memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Ghozali, 2006).

H. Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (Multiple Regression). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara servant leadership motivasi dan stres kerja sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut :

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

Dimana :

Y : Kinerja

X1 : Servant leadership

X2 : Motivasi Kerja

X3 : stres kerja

β_0 : Konstanta

β_1 dan β_2 : Koefisien Regresi

e : Error

a. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0,05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat dilakukan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Adapun cara lain untuk menghitung F-statistik adalah

dengan menggunakan R^2 yang telah diketahui, dengan rumus sebagai berikut :

$$f\text{-hitung} = (R^2/k)/((1-R^2)/(n-k))$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinan

K = Jumlah Parameter yang dimaksud

b. Uji Regresi Parsial (uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen menurut Alni Rahmawati dkk (2015)

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi Nilai koefisien determinasi berada pada interval nol dan satu. R^2 yang memiliki nilai kecil menunjukkan kemampuan variabel variabel bebas dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen tidak menyeluruh atau terbatas menurut Alni Rahmahwati dkk (2015).

2. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian statistik dengan analisis regresi dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Asumsi-asumsi klasik yang harus terpenuhi antara lain :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah melakukan uji Kolmogorov Smirnov Test.

Test normality dapat dilihat dari nilai sig (signifikan) dengan ketentuan:

- 1) Data berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikan) > 0.05 .
- 2) Data berdistribusi tidak normal, jika nilai sig (signifikan) < 0.05 .

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Alni Rahmawati, Fajarwati dan Faujiyah (2014) model regresi dikatakan menghadapi masalah multikolinearitas bila terjadi hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas dari suatu model regresi. Akibatnya akan bias dalam melihat pengaruh variabel penjelas terhadap variabel yang dijelaskan.

Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dalam hasil analisis regresi pada output program spss. Jika nilai tolerance lebih besar

dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Alni Rahmawati, Fajarwati dan Faujiyah (2014) Heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas atau tidak dapat dilakukan dengan berbagai model, namun dalam penelitian ini menggunakan uji glejser. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas.

- I. Untuk memberikan gambaran lebih jelas, maka laporan ini disajikan dalam sistematika sebagai berikut.

Bab I : Pendahuluan

Menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penelitian.

Bab II : Kajian Pustaka dan Rumusan Hipotesis

Memuat tentang tinjauan teoritis yang relevan dengan permasalahan yang dibahas. Teori-teori tersebut meliputi servant leadership, motivasi, stres dan kinerja karyawan.

Bab III : Metode Penelitian

Menguraikan tentang desain penelitian, lokasi penelitian, objek penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis data, sumber data, populasi, sampel, metode penentuan sampel, metode pengumpulan data, pengujian instrumen penelitian, teknik analisis data.

Bab IV : Pembahasan Hasil Penelitian

Memaparkan gambaran umum yang diteliti dan hasil penelitian yang diperoleh setelah dianalisis dengan menggunakan metode analisis yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Bab V : Simpulan dan Saran

Bagian akhir dari laporan penelitian yang memberikan simpulan dari hasil pembahasan dan saran-saran yang sesuai dengan topik penelitian.