

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu menjelaskan variabel-variabel independen yang meliputi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi, dalam memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni kepuasan kerja pegawai.

#### **3.2. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, di mana responden akan memberikan respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data mengenai pendapat responden tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini sampel diambil secara populasi yaitu dengan mengambil seluruh populasi pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta dengan jumlah karyawan sebanyak 115 pegawai atau dengan metode sensus.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner yang akan didistribusikan kepada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta sebagai responden. Metode ini sangat efektif dalam pendekatan survei dan lebih dapat diandalkan (reliabel) jika pertanyaan-pertanyaannya jelas dan tidak mendua (Umar Husein, 1998). Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan bentuk pertanyaan yang harus dijawab oleh subyek penelitian. Adapun dasar pertimbangannya adalah karena subyek paling tahu tentang dirinya, apa yang dinyatakan responden adalah benar dan dipercaya dan interpretasi subyek adalah sama dengan apa yang dimaksud peneliti (Soetrisno Hadi,1995). Selain itu data pendukung lainnya diambil dari sumber data kepustakaan untuk menjelaskan data yang didapat dari penyebaran kuesioner.

Agar data yang terkumpul berwujud kuantitatif, maka setiap alternatif jawaban diberi skor atau nilai pada masing-masing jawaban dengan *skala Likert* yaitu jawaban Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1) (Sugiyono, 2004).

### 3.5. Variabel Penelitian

#### 1. Klasifikasi Variabel

Terdapat 3 (tiga) variabel penelitian yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah variabel Kepemimpinan Transformasional (X), variabel Budaya Organisasi (Z), variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja: : Variabel Terikat / Endogen  
(Y)

Budaya Organisasi : Variabel Terikat / Endogen  
(Z)

Kepemimpinan Tranformasional : Variabel Bebas / Eksogen  
(X)

#### 2. Definisi Operasional Variabel

##### a. Kepemimpinan Tranformasional

Variabel ini menjelaskan Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan dalam rangka upaya meningkatkan kepuasan pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Yogyakarta. Kepemimpinan Transformasional yaitu kepemimpinan yang memberikan pelayanan sebagai katalisator dari perubahan (*catalyst of change*), namun saat bersamaan sebagai seorang pengawas dari perubahan (*a controller of change*). Variabel ini diukur oleh bawahan pada tiap

kepemimpinan di tiap seksi/bagian KPP Pratama Yogyakarta dengan menggunakan indikator-indikator yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1994) yaitu: 1) *Idealized influence* (pengaruh ideal), 2) *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi), 3) *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), 4) *Individualized consideration* (konsiderasi individu). Item-item pertanyaan untuk kuesioner dari masing-masing indikator, sebagai berikut:

1) *Idealized influence* (pengaruh ideal)

- a) Pimpinan saya sangat memperhatikan dan menghargai pekerjaan bawahannya.
- b) Pimpinan saya mampu membuat saya bangga akan dia.
- c) Pimpinan saya bisa dipercaya dalam setiap tindakannya.
- d) Pimpinan saya secara jujur dan terbuka memuji bawahannya yang melakukan pekerjaan dengan baik.
- e) Pimpinan saya dikagumi
- f) Pimpinan saya melakukan hal-hal yang baik bagi kami dan organisasi dan memperhatikan standar dan etika kerja tinggi.

2) *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi)

- a) Pimpinan saya sering memberikan saran-saran ketika saya membutuhkannya.
- b) Pimpinan saya memberikan dorongan bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya.
- c) Pimpinan saya memotivasi saya untuk dapat melakukan lebih banyak dari pada apa yang saya pikirkan sebelumnya
- d) Pimpinan saya akan memotivasi bawahan dengan imbalan tertentu untuk meningkatkan kinerjanya.
- e) Pimpinan saya mendorong saya untuk sukses.

3) *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

- a) Pimpinan saya mengajarkan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi anggota.
- b) Pimpinan saya mampu membuat saya melihat masalah sebagai kesempatan untuk belajar.
- c) Pimpinan saya membuat saya mampu berpikir tentang masalah lama dengan cara pandang yang baru.
- d) Pimpinan saya mendorong saya untuk menggunakan kecerdasan dalam menyelesaikan masalah.

- e) 5 Arahan dan petunjuk pimpinan menjadikan saya paham untuk selalu bertugas dengan profesional.
- 4) *Individualized consideration* (konsiderasi individu)
- a) Pimpinan saya mendengarkan dengan penuh perhatian masukan dari anggota.
  - b) Pimpinan saya memperhatikan secara khusus pengembangan karir anggota.
  - c) Pimpinan saya membimbing, membina, dan menasehati anggota dengan arif dan bijaksana.
  - d) Pimpinan saya memberikan tanggung jawab kerja kepada bawahannya.
  - e) Pimpinan saya memberikan perhatian pribadi kepada saya jika membutuhkan perhatian.
  - f) Pimpinan saya memberikan penghargaan jika saya bekerja dengan baik.
- b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain (Robbins dan Judge, 2008). Menurut Robbins (2008) untuk mengukur variabel budaya organisasi terdapat 10 indikator yang berpengaruh terhadap

budaya organisasi, yaitu: 1) Inisiatif individu, 2) Toleransi terhadap tindakan berisiko, 3) Arah, 4) Integrasi, 5) Dukungan manajemen, 6) Kontrol, 7) Identitas, 8) Sistem imbalan, 9) Toleransi terhadap konflik, 10) Pola komunikasi. Item-item pertanyaan untuk kuesioner dari masing-masing indikator, sebagai berikut:

1) Inisiatif individu

- a) Saya memberikan kerja terbaik bagi kantor saya dengan bekerja selalu sesuai dengan SOP
- b) Saya betah dengan pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya
- c) Saya memacu diri untuk berprestasi dan mengembangkan diri serta keluar dari zona nyaman
- d) Lingkungan/kondisi yang ada sangat mendukung pencapaian kerja

2) Toleransi terhadap tindakan berisiko

- a) Saya ingin memegang tanggung jawab lebih besar
- b) Saya terdorong untuk lebih kreatif dan inovatif dengan pekerjaan yang saya tekuni

- 3) Arah
  - a) Saya paham akan sistem pembagian kerja yang diberikan oleh pimpinan
  - b) Adanya kejelasan informasi pekerjaan dari atasan
- 4) Integrasi
  - a) Hubungan saya dengan pimpinan cukup dekat
  - b) Hubungan saya dengan rekan kerja saya sangat dekat
  - c) Saya selalu memberikan bantuan atau saran kepada rekan kerja
- 5) Dukungan manajemen
  - a) Saya memiliki dukungan dari atasan untuk meraih peluang baru
  - b) Instansi mengadakan sistem pendidikan, pelatihan, dan pengembangan
- 6) Pengawasan
  - a) Saya menaati peraturan yang diterapkan oleh instansi
  - b) Pengawasan dari atasan dibutuhkan untuk memotivasi kerja
  - c) Pimpinan menekankan kepada para pegawai untuk lebih disiplin dalam pekerjaan



## 7) Identitas

- a) Saya bangga bekerja di instansi ini
- b) Pekerjaan yang saya tekuni sangat menyenangkan
- c) Saya membuang sampah pada tempatnya

## 8) Sistem imbalan

- a) Saya puas terhadap gaji dan tunjangan yang diberikan
- b) Saya senang pimpinan memuji pekerjaan saya
- c) Saya senang dengan penghargaan yang diberikan oleh atasan karena prestasi kerja saya

## 9) Toleransi terhadap konflik

- a) Saya patuh terhadap perintah dari atasan
- b) Saya tidak melanggar peraturan yang ditetapkan institusi
- c) Atasan saya menegur dan memberikan sanksi, jika pegawai melanggar peraturan

## 10) Pola komunikasi

- a) Saya selalu paham atas informasi yang diberikan kepada saya
- b) Tidak ada hambatan komunikasi antara saya dengan pimpinan saya

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan dalam organisasi (Robbins, 1996). Pengukuran variabel kepuasan kerja menurut Luthans (1997), ada lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (1) pembayaran, (2) pekerjaan itu sendiri, (3) rekan kerja, (4) promosi pekerjaan, (5) supervisi (pengawasan). Item-item pertanyaan untuk kuesioner dari masing-masing indikator, sebagai berikut:

1) Pembayaran

- a) Saya merasa puas dengan gaji/penghasilan yang saya terima tiap bulan
- b) Penghasilan yang saya terima dapat menimbulkan rasa aman bagi keluarga
- c) Menurut saya, pemberian gaji/penghasilan sudah sesuai dengan tingkat keahlian dan jenis pekerjaan
- d) Gaji/penghasilan yang diberikan selalu tepat waktu dan sesuai jumlahnya
- e) Sebagai pegawai, saya memperoleh pendapatan yang sudah memadai

2) Pekerjaan itu sendiri

- a) Saya merasa puas dengan pekerjaan sekarang ini
  - b) Saya sangat menyukai pekerjaan saat ini
  - c) Saya lebih menyukai pekerjaan saya daripada teman lainnya
  - d) Apapun tugas yang diberikan atasan pada saya, saya tekuni dengan baik
  - e) Saya diberi tugas karena saya diakui mampu oleh atasan
- 3) Rekan kerja
- a) Teman kerja saya dapat membangkitkan semangat kerja
  - b) Teman kerja saya selalu menghargai pendapat rekan - rekan kerja lainnya
  - c) Teman kerja saya selalu bersikap bersahabat dalam segala situasi pekerjaan
  - d) Saya suka bekerja secara berkelompok dengan rekan kerja saya
  - e) Terjadi kompetisi yang sehat di antara rekan kerja saya dalam satu organisasi
- 4) Promosi pekerjaan
- f) Promosi yang dilakukan oleh organisasi saya bersifat adil
  - g) Organisasi saya melakukan promosi secara teratur

- h) Promosi dilakukan oleh instansi berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja
4. Bagi saya promosi dan kenaikan pangkat merupakan hal yang sangat diperlukan
- 5) Supervisi (pengawasan)
- a) Saya merasa puas dengan perlakuan dan sikap pimpinan di kantor
  - b) Saya mendapat perlakuan yang baik dari pimpinan selama saya bekerja
  - c) Pimpinan saya memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan sesuai dengan jabatannya
  - d) Pimpinan saya memiliki kemampuan memotivasi bawahannya dengan baik
  - e) Kebijakan yang dijalankan oleh pimpinan cukup adil bagi saya

### **3.6. Metode Pengolahan dan Teknik Analisis Data**

#### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **a. Uji Validitas**

Tujuan utama dari uji validitas adalah untuk menguji indikator-indikator yang dirumuskan dalam pertanyaan agar penelitian tersebut reliabel dan valid. Uji Validitas dilakukan

dengan melihat dari hasil output *Partial Least Square (PLS)* yaitu *Probability Value* untuk *Regression Weight*. Jika *Probability Value* lebih kecil dari 0,05 maka item dinyatakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Pada dasarnya uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relative sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah  $\geq 0,6$ .

2. Teknis Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensi berbasis model persamaan struktural (SEM) dengan *Partial Least Square (PLS)*. Menurut Augusty Ferdinand (2006) untuk membuat pemodelan yang lengkap perlu dilakukan beberapa langkah sebagai berikut:

- a. Pengembangan Model Berbasis Teori
- b. Pengembangan Diagram Alur (*Path Diagram*) Untuk Menunjukkan Hubungan Kausalitas
- c. Konversi Diagram Alur Kedalam Serangkaian Persamaan Struktural dan Spesifikasi Model Pengukuran

3. Pengujian Inner Model atau Struktural Model

Model struktural dievaluasi menggunakan R-Square untuk konstruk dependen *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2006). Disamping melihat nilai R-Square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-Square Predictive Relevance* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-Square Predictive Relevance* lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-Square Predictive Relevance* kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Hasil analisis diperoleh nilai R-Square 0,1, sehingga model memiliki *predictive relevanc* atau nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya baik.

#### 4. *Outer Model*

Oleh karena diasumsikan bahwa antar indikator tidak saling berkorelasi, maka ukuran internal konsistensi reliabilitas (Cronbach Alpha) tidak diperlukan untuk menguji reliabilitas konstruk formatif (Ghozali, 2008). Hal ini berbeda dengan indikator reflektif yang menggunakan tiga kriteria untuk menilai outer model, yaitu *convergent valifity*, *composite reliability*, *discriminant validity*. Ghozali (2008) juga menyatakan bahwa konstruk formatif pada

dasarnya merupakan hubungan regresi dari indikator ke konstruk, maka cara menilainya adalah dengan melihat nilai koefisien regresi tersebut. Jadi, jika melihat nilai weight masing-masing indikator dan nilai signifikansinya. Nilai weight yang disarankan adalah 0,50. Hasil analisis diperoleh semua nilai *Outer Loadings* > 0,5, sehingga tidak perlu dilakukan modifikasi model.