

BAB III

METODE PENELITIAN

A. SUBJEK DAN OBJEK PENELITIAN

Subjek penelitian merupakan tujuan utama yang akan digunakan sebagai bahan dasar dalam pengambilan data pada penelitian, biasanya karyawan atau pegawai. Pada penelitian ini subjeknya yaitu seluruh karyawan PNS. Pada penelitian ini objek yang ditunjukkan yaitu di Kantor Dinas Kesehatan Cilacap.

B. JENIS DATA

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, karena peneliti berusaha memperoleh data langsung dari responden yang menjadi sampel penelitian ini (Sekaran Uma, 2006). Data primer dalam penelitian ini berupa jawaban-jawaban responden atas pertanyaan mengenai kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan juga tentang kinerja karyawan.

C. TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan mencakup seluruh karyawan PNS yang bekerja di Kantor Dinas Kesehatan Cilacap yang berjumlah 95 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan menggunakan *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Dimana pengambilan sampel ditunjukkan kepada responden yang sesuai dengan kriteria sehingga dapat memberikan informasi yang akurat. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini

adalah:Karyawan Dinas Kesehatan Cialacap yang telah bekerja lebih dari 1 tahun.

Kriteria responden tersebut digunakan agar karyawan DINKES Cilacap yang menjadi responden penelitian ini dapat secara objektif memberikan jawaban. Selain itu, karyawan yang terpilih menjadi responden telah merasakan bagaimana kerja di DINKES sehingga dapat memberikan jawaban yang akurat sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya.

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan alat kuesioner. Kuesioner yang digunakan dibagi menjadi dua bagian, diantaranya: bagian pertama berkaitan dengan identitas responden dan bagian kedua merupakan pertanyaan tentang kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Kuesioner bagian kedua merupakan pertanyaan tertutup (Sekaran Uma,2006), artinya jawaban dari pertanyaan yang diberikan kepada responden ditentukan sesuai dengan skala likert. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini memiliki interval dari 1 sampai 5 (sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju).

E. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Variabel Independen

a. Variabel Kepemimpinan yang melayani

Robert Greenleaf (1970) mendefinisikan *servant leadership* sebagai pemimpin yang dapat melayani dengan memfokuskan pada karyawan dan dimana karyawan adalah suatu bahan pertimbangan utama dan organisasi adalah pertimbangan selanjutnya.

Kuesioner ini menggunakan Skala Likert 1-5 dan diukur dengan indikator dari kepemimpinan yang melayani menurut Greenleaf (1977) yaitu:

- 1) Kasih sayang yaitu kepemimpinan yang mengasahi berdasarkan kasih sayang terhadap seluruh karyawan yang berperan langsung didalam organisasi tersebut untuk melakukan hal yang benar dan baik pada waktu yang tepat untuk suatu alasan yang baik.
- 2) Pemberdayaan (Empowerment) pemberdayaan, menempatkan, penekanan pada kerja sama yaitu mempercayakan kekuasaan kepada orang lain dan mendengarkan saran dari karyawan.
- 3) Visi (Vision) merupakan arah kemana organisasi dan orang-orang yang dipimpin akan dibawa oleh seorang pemimpin. Visi pemimpin akan menginspirasi tindakan dan membantu membentuk masa depan yang pengaruhnya lebih kuat terhadap orang-orang yang bekerja untuk kepentingan organisasi.
- 4) Kerendahan hati (Humility) bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menjaga kerendahan hati dengan

menunjukkan rasa hormat terhadap karyawan serta mengakui atas apa yang dikerjakan oleh karyawan.

5) Kepercayaan (Trust) adalah orang-orang pilihan diantara sejumlah orang lain dan pilihan itu didasarkan pada beberapa kelebihan tertentu yang menyebabkan pemimpin tersebut mendapatkan kepercayaan untuk mencapai tujuan.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan Robbins (2008) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari pengukuran karakteristiknya, dengan seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut.

Kuesioner ini menggunakan Skala Likert 1-5 dan diukur dengan indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2008) yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*) Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

- 2) Atasan (*Supervision*) Setiap atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya dan bagi karyawan atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ ibu/ teman serta sekaligus sebagai sodara.
- 3) Gaji/ Upah (*Pay*) Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidaknya dalam bekerja.
- 4) Teman kerja (*Workers*) Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya ataupun dengan karyawan lain baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 5) Promosi (*Promotion*) Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama ia bekerja.

c. Variabel Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional Robbins (2008) diartikan dimana karyawan memilih organisasi tersebut untuk tetap bertahan didalam organisasi, maka keterlibatan langsung dalam pekerjaan yang tinggi menetapkan pada pekerjaan tersebut, dapat diartikan komitmen organisasional yang berperan utama dapat memilih organisasi untuk diri individu.

Kuesioner ini menggunakan Skala Likert 1-5 dan diukur dengan indikator komitmen organisasional menurut Robbins (2008) yaitu:

- 1) *Affectivitas commitment*, sebagai ketertarikan psikologi karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan itu karena mereka menginginkannya.
- 2) *Continuance commitment*, mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Komitmen disini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Dan komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.
- 3) *Normative commitment*, sebagai kewajiban untuk bertahan didalam pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan moral.

2. Variabel Dependen

a. Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Malthis (2001) merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai

dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan untuk kemajuan organisasi.

Kuesioner ini menggunakan Skala Likert 1-5 dan diukur dengan indikator dari kinerja karyawan menurut Malthis 2006 yaitu:

- 1) Kualitas, kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan kelengkapan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dan nyata dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, adanya kesesuaian rencana kerja dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- 4) Efektifitas, seseorang dapat melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan maksimal sesuai dengan harapan.
- 5) Kemandirian, karyawan melakukan fungsinya mencakup dukungan serta bimbingan dari pengawasan yang bertujuan supaya tidak ada kesalahan dalam melakukan aktifitas.

F. UJI KUALITAS INSTRUMEN

1. Uji Validitas

Suatu instrumen (daftar pertanyaan) dalam kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan tersebut dapat mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut (Ghozali, 2011) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu

kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika memiliki nilai signifikansi < 0,05 (5%)

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan keterandalan suatu alat ukur. Tujuan dari dilakukan uji reliabilitas adalah agar instrumen yang digunakan dapat dipercaya. Menurut (Ghozali, 2011) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *internal consistency*, yaitu mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sekaran, 2011). Indikator pertanyaan dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,6.

G. ANALISIS DATA DAN UJI HIPOTESIS

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan software SPSS (*Statistical Program for Social Science*) yaitu suatu program komputer statistik yang mampu memproses data statistik secara tepat dan cepat, menjadi *output* yang dikehendaki untuk mengambil keputusan. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan kesimpulan. Berikut adalah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

1) Analisis statistik deskriptif

Analisis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah persentase, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Membuat tabel distribusi jawaban kuesioner.
- b. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
- c. Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh tiap-tiap responden.
- d. Memasukan skor tersebut kedalam rumus.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Mengacu pada tujuan hipotesis penelitian, model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penggunaan analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara *Kepemimpinan yang melayani* (X_1), *kepuasan kerja* (X_2), dan *Komitmen organisasional* (X_3) terhadap *Kinerja karyawan* (Y) dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda. sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta / koefisien regresi a

b = Koefisien regresi b

X_i = Variabel Independen (*kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja dan komitmen organisasional*)

Dalam melakukan analisis regresi linear berganda peneliti menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS versi 20.

H. Uji Asumsi Klasik

Ada tiga bagian dari uji asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2007) tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat pada grafik *Normal Plot of Regression Standardized Residual* yang mana penyebaran titik-titik harus membentuk garis diagonal maka dikatakan normal. Dan uji normalitas dikatakan valid jika memiliki nilai signifikan di atas 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2005) Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dalam dilihat pada nilai VIF (varians inflation factor) dimana nilai tersebut harus dibawah 10. Selain itu dapat juga menggunakan patokan nilai tolerance lebih dari 0,1.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot* yang penyebaran titik-titiknya tidak membentuk suatu pola(menyebar) maka data tersebut dikatakan tidak terjadi penyimpangan heteroskedastisitas. Dan jika uji heteroskedastisitas dikatakan valid atau signifikan jika nilai diatas 0,05.

I. Pengujian Hipotesis

Ada tiga bagian dari Uji Model sebagai berikut:

1. Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji F digunakan untuk mengukur serta mengetahui pengaruh variabel independen yang dipengaruhi oleh variabel dependen dalam suatu model yang dibuat serta memiliki nilai signifikan $< 0,05$ (Ghozali,2007) adapun karakteristik yang digunakan adalah:

Hipotesis Nol (H_0) : variabel dependen tidak serta merta dijelaskan secara signifikan oleh variabel bebas atau variabel independennya.

Hipotesis alternatif (H_a) : variabel dependen atau variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebas atau variabel independen secara bersama-sama.

2. Uji T (Uji Hipotesis)

Menurut Ghozali (2007) uji statistik T merupakan salah satu uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dikatakan ada pengaruh jika memiliki nilai $< 0,05$. Kriteria yang digunakan adalah:

Hipotesis nol (H_0) : tidak ada pengaruh dari variabel bebas ke variabel terikat.

Hipotesis alternatif (H_a) : adanya pengaruh yang positif dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2011). Nilai koefisien determinasi adalah antara $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan kontribusi yang cukup baik untuk menjelaskan variabel dependennya. Nilai determinasi yang digunakan pada penelitian ini adalah nilai *adjusted R square* agar dapat mengevaluasi model regresi dengan baik.