

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan kali ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono,2018). Penelitian ini merupakan penelitian dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kasual), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen namun, hubungan ini dipengaruhi oleh variabel *intervening*. Sebagai variabel independen sebab yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, sebagai variabel dependen akibat yaitu kinerja karyawan, dan sebagai variabel *intervening* adalah komitmen organisasi.

B. Obyek dan Subyek

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Organisasi Perkasa yang beralamat di Senuko, Sidoagung, Godean, Sleman, Yogyakarta dengan fenomena penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional yang rendah pada karyawannya yang diakibatkan dari banyaknya permasalahan yang timbul dalam pekerjaannya yang mengakibatkan timbul rendahnya kinerja karyawan terhadap organisasi (Kinerja Karyawan), namun dengan dipengaruhi faktor Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening*.

Subyek penelitian ini dilakukan dan ditujukan kepada seluruh pengurus Organisasi Perkasa dengan responden berjumlah 40 orang. Penelitian ini diarahkan untuk menggambarkan adanya hubungan sebab-akibat antara

beberapa situasi yang digambarkan dalam variabel, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan umum.

C. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian menggunakan survey dengan metode kuesioner. Untuk memperoleh data primer yakni data yang bersumber dari objek penelitian atau perusahaan yang akan diteliti, dengan cara memberikan kuesioner kepada responden mengenai masalah gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

D. Populasi dan Teknik Sampling

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu menentukan populasi dan teknik sampling yang akan dilakukannya penelitian. Menurut (Sekaran, 2006) populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang akan diteliti oleh peneliti. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan dengan menggunakan teknik sensus, dimana dalam hal ini teknik penentuan sampel adalah semua anggota populasi. Sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh tersebut merupakan hasil pengolahan sensus disebut sebagai data yang sebenarnya atau sering disebut juga parameter. Sensus dalam penelitian ini adalah seluruh anggota organisasi Perkasa Sidoagung, Godean, Sleman yang berjumlah 80 orang.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti untuk menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2018)

Tabel 3.1

Definisi operasional variabel

Skala ukur dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner tertutup yang sudah

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan Transformasional (Independent)	Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara tertentu (Bass dalam Yukl (2009))	1. Kharisma 2. Motivasi Inspiratif 3. Stimulasi Intelektual 4. Konsiderasi Individual (Bass, 2009).	SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1 Jumlah item pertanyaan terdiri dari 18 item pertanyaan dengan indikator gaya kepemimpinan transformasional
Komitmen Organisasi (Dependent)	Komitmen organisasi merupakan konstruk psikologis berupa karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya yang berdampak pada keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Meyer dan Allen (1991)	1. Komitmen Afektif a) Loyalitas b) Bangga terhadap organisasi c) Beranggapan bahwa organisasi tersebut adalah terbaik d) Terikat secara emosional 2. Komitmen Kontinuan a) Merasa rugi jika keluar dari perusahaan b) Tidak tertarik pada organisasi lain c) Merasa berat meninggalkan organisasi d) Merasa bekerja pada organisasi adalah peluang terbaiknya 3. Komitmen Normatif a) Tidak tertarik pada tawaran pindah organisasi lain b) Memiliki rasa kesetiaan pada organisasi c) Memiliki keinginan untuk menghasilkan karir yang bagus pada organisasi d) Menganggap bahwa loyalitas merupakan hal yang penting Meyer dan Allen (1996)	SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1 Jumlah item pertanyaan terdiri dari 18 item pertanyaan dengan indikator komitmen organisasi
Kinerja	Kinerja didefinisikan sebagai tindakan yang hasilnya dapat dihitung, selain itu juga dapat didefinisikan sebagai hasil kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Viswevaran & Ones (2000)		SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 STS = 1 Jumlah item pertanyaan terdiri dari 11 item pertanyaan dengan indikator kinerja

disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Adapun pengukuran variabel pada tabel penelitian tersebut adalah :

Skala Likert

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert.

Tabel 3.2 Skala Likert

Klasifikasi	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral/ Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

F. Definisi Operasional Variabel

Merupakan bentuk dari pengukuran suatu variabel sehingga dapat diketahui teori oleh peneliti baik buruknya pengaruh tersebut. Adapun definisi operasional variabel yaitu sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu bentuk proses perilaku pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar apa yang diharapkan pemimpin dilakukan oleh bawahannya. Menurut (Bass dan Avolio, 1990) kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu proses mempengaruhi bawahannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Bass dan Avolio, 1990) ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional yaitu sebagai berikut :

- Kharisma, mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha keras melebihi apa yang dibayangkan. Para pengikut khususnya mengagumi, menghormati dan percaya sebagaimana pimpinannya.
- Motivasi Inspiratif, dimana pemimpin menggunakan berbagai cara yang sederhana dalam memberikan semangat bawahannya dengan hal-hal yang sederhana. Ia juga bisa membangkitkan rasa percaya diri bawahannya agar antusiasme dan optimisme dalam bekerja.

- Stimulasi Intelektual, upaya memberikan berbagai cara agar bawahannya dapat berpikir lebih kreatif dan inovatif sehingga pemimpin juga dapat mendorong pengikut agar memunculkan ide-ide baru.
- *Individual Consideration*, bentuk dimana seorang pemimpin memberikan arahan khusus kepada pengikutnya, pemimpin juga bisa menjadi pelatih bawahannya dan orang terpercaya oleh pengikut.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu bentuk perasaan seorang karyawan terhadap organisasi yang dimana ia bekerja setia dan tidak ingin berpindah tetap berada di organisasi tersebut. Menurut (Allen dan Meyer, 1990) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja penuh dedikasi yang membuat karyawan memiliki rasa keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk keberhasilan perusahaan dimana tempatnya bekerja. Berdasarkan penelitian (Allen dan Mayer, 1994) ada 3 dimensi komitmen organisasi yaitu :

a. Komitmen Afektif, berkaitan dengan emosional identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Karyawan dengan afektif tinggi untuk tetap bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Berdasarkan indikator penelitian Allen dan Mayer (1990) komitmen afektif yaitu :

- a. Karyawan senang menghabiskan karir di perusahaan
- b. Karyawan senang membicarakan perusahaan bersamarekan kerja saat sedang tidak bekerja.
- c. Karyawan merasa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah karyawan juga.

- d. Karyawan merasa mudah beradaptasi saat bekerja diperusahaan.
- b. Komitmen Normatif, merupakan perasaan karyawan akan kewajiban membuat karyawan memiliki rasa agar apa yang harus diberikan kepada organisasi. Komitmen normatif muncul karena karyawan merasa bahwa memang seharusnya tetap berada diperusahaan karena faktor kewajiban-kewajiban karyawan terhadap pekerjaan di perusahaan tersebut. Berdasarkan indikator penelitian Allen dan Mayer (1990) komitmen normatif yaitu :
- a. Karyawan merasa memiliki kewajiban saat menjadi karyawan perusahaan.
 - b. Karyawan merasa memiliki banyak keuntungan apabila bekerja di perusahaan
 - c. Karyawan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan.
 - d. Perusahaan layak untuk mendapatkan loyalitas karyawan.
- c. Komitmen Berkelanjutan, adalah suatu persepsi karyawan apabila meninggalkan perusahaan yang sekarang ia bekerja merasa rugi apabila meninggalkan, karyawan juga berfikir jika tidak sesuai bekerja pada perusahaan yang baru. Berdasarkan indikator penelitian Allen dan Mayer (1990) komitmen berkelanjutan yaitu :
- a. Karyawan khawatir apabila berhenti dari perusahaan karena belum memiliki tempat kerja pengganti.
 - b. Akan sangat susah karyawan untuk meninggalkan perusahaan walaupun karyawan menginginkan.
 - c. Kehidupan karyawan kacau apabila karyawan memutuskan meninggalkan perusahaan pada saat sekarang.

- d. Saat ini, karyawan merasa butuh untuk bekerja di perusahaan.
3. Kinerja

Kinerja adalah bentuk dari hasil yang ia kerjakan di suatu perusahaan maupun organisasi. Menurut (Mathis dan Jackson, 2006) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Ada beberapa indikator penelitian yang dilakukan Mathis dan Jackson yaitu :

- a. Kuantitas, diukur dari persepsi seorang karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas, dapat diukur dari apa yang karyawan kerjakan atau yang dihasilkan mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan atau tidak.
- c. Ketepatan waktu, diukur dari karyawan yang melakukan pekerjaan yang diselesaikan dari awal hingga akhir sehingga menghasilkan keluaran yang mencapai target.
- d. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal terhadap sumber daya dan waktu yang merupakan keuntungan bagi perusahaan dan tidak mengalami pengeluaran yang banyak.

G. Uji Kualitas Instrumen

Suatu penelitian sangat dipengaruhi oleh alat ukur yang digunakan. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan 2 macam pengujian yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu tes. Suatu tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Sugiyono (2006), uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur

ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Validitas ditentukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012) dalam dalam (Naoemi Edy, 2013). Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*path analysis*).

H. Teknik Analisis Data

Mediasi atau *intervening* merupakan variabel yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar hubungan, yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner.

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan pada teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel, di dalam menggambarkan diagram jalur yang perlu diperhatikan adalah anak panah berkepala satu merupakan hubungan regresi. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel tadi. Pada setiap variabel independen akan ada anak panah yang menuju ke variabel mediasi dan ini berfungsi

untuk menjelaskan jumlah varian yang tak dapat dijelaskan oleh variabel lain. Tahap-tahap analisis jalur yaitu:

1. Regresi linier sederhana

Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal antar satu variabel bebas dengan variabel tergantung. Dalam penelitian ini, regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis, yaitu untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

Y = Komitmen organisasi

X = Kepemimpinan transformasional

β_0 = Konstanta regresi

β_1 = Koefisien regresi

2. Regresi linier berganda

Dalam regresi linier berganda terdapat lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Y = Komitmen organisasi

X₁ = Kepemimpinan transformasional

X₂ = Kinerja

e = analisis jalur (*path analysis*)

I. Path Analysis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Alat ini adalah alat statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara dua variabel atau lebih. Analisis jalur memiliki keterkaitan yang kuat dengan regresi berganda, bahkan dinyatakan sebagai kelanjutan dari model regresi yang digunakan untuk menguji kesesuaian matrix korelasi dengan model kausal yang di uji. Tujuan analisis jalur adalah untuk memberikan perkiraan besarnya pengaruh pada hubungan kausal dari serangkaian hubungan variabel ditampilkan melalui penggunaan diagram jalur. Menurut Kline (2011) *path analysis* memiliki beberapa tahapan, tahapan tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Model Specification*

Langkah pertama yaitu membuat model atau *path diagram* yang sesuai dengan kerangka konseptual yang dibuat. Model tersebut berisi variabel yang digunakan dalam penelitian.

2. *Model Identification*

Setelah model jalur dibuat, langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi model. Suatu model dapat dikatakan *identified* apabila memiliki nilai *degree of freedom*-nya sama atau lebih besar dari 0 (Lo Choi Tung, 2011).

3. *Model Estimation*

Langkah ketiga yaitu uji kecocokan model (*goodness of fit*). Uji kecocokan model ini berfungsi untuk menguji kecocokan antara data dengan model yang dibuat.

4. *Reporting The Results*

Setelah model diterima, langkah terakhir adalah pemaparan hasil analisis data, baik itu pengaruh langsung maupun tidak langsung antar

variabel. Sebagai prasyarat dalam analisis regresi, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik. Suatu model linier berganda dikatakan baik atau layak jika memenuhi kriteria *blue* (*Best Linear Unbiased Estimator*). Agar suatu model regresi dapat memenuhi kriteria, maka pada model tersebut tidak boleh terdapat gejala asumsi klasik, seperti : normalitas, dan heteroskedastisitas. Sehingga dapat dihasilkan “*estimator* atau *predictor*” yang linier, tidak bias dan mempunyai varian yang minimum (Widarjono, 2010).

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi residual pengamatan satu ke yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

b. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel (bebas maupun terikat) memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2012).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen model regresi. Pada umumnya jika nilai VIF lebih besar dari lima, maka variabel itu tidak terbebas dari multikolinearitas (Santoso, 2005).