

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Obyek/Subyek Penelitian**

##### **1. Obyek Penelitian dan Subyek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PDAM kabupaten Sleman , sebagai penyedia jasa perusahaan air minum didaerah Yogyakarta.

Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PDAM kabupaten Sleman .

##### **2. Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner diberikan untuk memperoleh data mengenai motivasi kerja gaya kepemimpinan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada masing-masing responden.

##### **3. Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PDAM kabupaten Slemsn sejumlah 63 karyawan. Menggunakan semua populasi sehingga menggunakan metode sensus.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Kuesioner**

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada masing-masing responden.

#### **5. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Berdasarkan judul skripsi yang diambil penulis yaitu “Motivasi Kerja, Gaya kepemimpinan, disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan”. Maka, penulis mendefinisikan masing-masing variabel dan membuat operasional variabel.

##### **1. Definisi Variabel dan Pengukurannya**

###### **a. Motivasi**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Gitosudarmo dan Mulyono, 1999). Motivasi merupakan

faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja.

Menurut Maslow (dalam Robbins, 1996), kelima kebutuhan itu adalah sebagai berikut:

- 1) *Faali (fisiologis)* : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan ragawi lain.
- 2) Keamanan dan keselamatan (*safety and security*) : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Seperti perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.
- 3) Sosial : mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- 4) Penghargaan : mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; dan faktor hormat eksternal seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) Aktualisasi-diri : kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

Pengukuran motivasi menggunakan skala interval atau likert dengan 5 skala 1 untuk sangat setuju (SS) sampai 5 untuk sangat

tidak setuju (STS). Terdapat 10 pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini.

**b. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Veithzal Rivai, 2004 dalam Thoyib dan Indayati 2011).

**c. Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja yang dinyatakan dengan ( $X_3$ ) yang merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimenjo dalam edi Sutrisno, 2011 dalam Yusup, 2012).

**d. Kinerja karyawan**

Rivai, (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang

dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Rivai (2005) ada beberapa indikator dalam menilai kinerja yaitu :

- 1) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Ketelitian dalam bekerja
- 3) Pencapaian target dalam bekerja
- 4) Kepatuhan dalam perintah pimpinan
- 5) Inisiatif dalam bekerja
- 6) Tanggung jawab dalam bekerja

Pengukuran motivasi menggunakan skala interval atau likert dengan 5 skala 1 untuk sangat setuju (SS) sampai 5 untuk sangat tidak setuju (STS). Terdapat 12 pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini.

## **6. Uji Kualitas Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi, dikatakan valid apabila tingkat signifikansi 0,05 (5%) atau kurang. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berdasarkan data yang telah di analisis dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan dalam penelitian ini memiliki

nilai probabilitas atau sig. 0,000 yang mana lebih kecil daripada nilai  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Pengukuran uji reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variable dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 (Ghozali,2005).

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Autokorelasi

Menurut Imam Ghozali (2006) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi liner ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk

mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji Durbin-Watson.

### Uji Durbin-Watson (DW test)

Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*firstorder autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstan) dalam 68 model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara independen.

Hipotesis yang akan diuji adalah :

Ho : tidak ada autokorelasi ( $r=0$ )

Hi : ada autokorelasi ( $r \neq 0$ )

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi :

**Tabel 3.1**

### Uji Durbin-Watson (DW test)

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	No desicison	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber: Imam Ghazali, 2006

### Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2006) Uji normalitas Bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel terikat dan variabel bebas. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test*, dimana nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi  $>0,05$

### Uji Heteroskedestisitas

Menurut Imam Ghozali (2006) Uji Heteroskedestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.



## G. Uji Hipotesis dan Alat Analisis

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel untuk mengetahui besarnya pengaruh dari perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam bentuk matematika hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Komitmen Organisasi

X<sub>1</sub> = Pengembangan Karir

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

a = bilangan konstanta

b<sub>1</sub>, ...b<sub>5</sub> = koefisien regresi

e = *standar error*

### 2. Path Analysis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan teknik statistik untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variabel, berdasarkan persamaan linier. Dalam bentuk matematika hubungan analisis jalur didapat persamaan sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung  $X_1 \rightarrow Y = b_1$

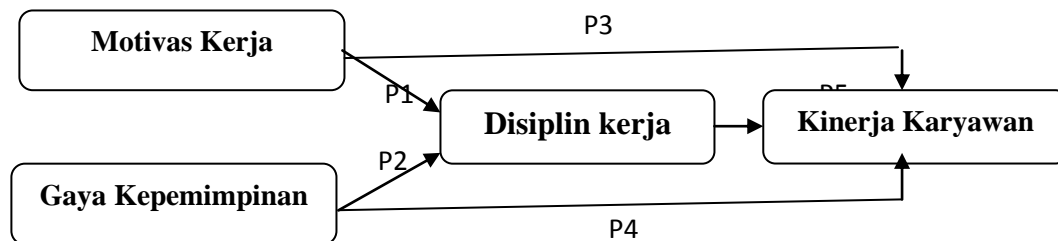
2. Pengaruh Tidak Langsung  $X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y = b_3 \times b_2$

Dimana jika:

$A < B$  = Mediasi

$B < A$  = Tidak terjadi mediasi

*Path analysis* ini digunakan untuk menguji antara jalur motivasi kerja terhadap disiplin kerja (P1), jalur gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja (P2), dan jalur motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (P3), jalur gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (P4), jalur disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (P5) Berikut model analisi jalur :



Gambar 2.1 Model Analisi Jalur