

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah/fenomena yang ada. Jenis penelitian ini adalah penelitian verifikatif karena sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena analisis datanya bersifat statistik yang diperoleh dari hasil angket dengan skala pengukuran berupa skala likert. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengambilan datanya dengan angket yang diberikan pada responden yaitu karyawan bagian produksi CV Wahana Sejahtera Foods. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

3.2 Objek Dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan lokasi penelitian di CV Wahana Sejahtera Foods yang beralamatkan di Jl. Sumojoyo Prawiro No.7, Dusun Bulak, Desa Mojokrapak, Kecamatan Tembelang, Kabupaten Jombang.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Menurut Sugiyono (2012:38). Variabel penelitian diantaranya yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang berpengaruh negatif. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari:

- a) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)
- b) Motivasi Kerja (X2)

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel dependen (Y) adalah kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV Wahana Sejahtera Foods.

3.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2001). Variabel-

variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Robbin (2003) dalam (Yenny Anggraeni dan T. Elisabeth Cintya Santosa, 2013) mendefinisikan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan yang memiliki karisma.

Mengacu dari pendapat tersebut, dalam penelitian ini menggunakan indikator sebagai berikut :

a. Karisma

Pemimpin disegani oleh bawahan, pemimpin mampu mempertimbangkan etika dan moral dalam pengambilan keputusan.

b. Perhatian individu

Pemimpin memberi perhatian kepada karyawan dan memberi pengarahan kepada karyawan.

c. Rangsangan intelektual

Pemimpin menunjukkan cara-cara baru untuk menyelesaikan tugas dan membantu untuk mengembangkan kemampuan karyawan.

2. Motivasi Kerja (X2)

Martoyo (2007:149) dalam (Ahmadiansah, 2016) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Mengacu pada pendapat tersebut, dalam penelitian ini untuk mengukur motivasi kerja menggunakan teori Herzberg, yang mendorong seseorang bersemangat bekerja untuk mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Jadi diukur menggunakan dimensi faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik) sebagai berikut :

A. Faktor Intrinsik

1. Achievement (keberhasilan pelaksanaan).

Karyawan berusaha ingin mencapai prestasi di pekerjaannya.

2. The Work It Self (pekerjaan itu sendiri).

Karyawan merasa sudah tepat di pekerjaannya sesuai kemampuan yang dimiliki karyawan.

3. Responsibilities (tanggung jawab).

Karyawan merasa berada didalam rencana perusahaan, sehingga karyawan berkewajiban untuk menyelesaikan pekerjaannya.

B. Faktor Ekstrinsik

1. Hubungan Kerja

a. Hubungan dengan atasan

Menggambarkan perasaan hubungan karyawan dengan atasan.

b. Hubungan sesama karyawan

Menggambarkan perasaan hubungan karyawan dengan karyawan lain.

2. Gaji

Persepsi karyawan dengan gaji yang diterima memenuhi harapan.

3. Keadaan Pekerjaan

Persepsi karyawan tentang kenyamanan/ketenangan saat bekerja.

3. Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Rivai (2013), kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Mengacu pada pendapat tersebut, dalam penelitian ini kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan puas dalam bekerja yang dimana bisa mempengaruhi tingkat kinerja seseorang, yang diukur menggunakan indikator :

1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

a. Senang terhadap pekerjaan yang diberikan

Pekerjaan yang diberikan perusahaan dirasa menarik dan menyenangkan bagi karyawan.

b. Disiplin dalam bekerja.

Pekerjaan yang diberikan memacu karyawan untuk datang tepat waktu.

2. Kepuasan terhadap gaji

Standar gaji perusahaan yang diberikan dirasa puas oleh karyawan.

3. Kepuasan terhadap supervisi

a. Kebijakan

Kebijakan ataupun peraturan yang dibuat atasan tidak merugikan karyawan.

b. Bantuan teknis

Atasan membantu karyawan jika ada karyawan yang kesulitan dalam bekerja

4. Kepuasan terhadap teman kerja

Sesama karyawan saling membantu dalam bekerja.

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Kisi-Kisi Pernyataan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)		Karisma	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cara pimpinan dalam bertindak menumbuhkan rasa hormat, disegani oleh bawahan 2. Pimpinan mempertimbangkan etika dan moral dalam pengambilan keputusan
		Perhatian individu	<ol style="list-style-type: none"> 3. Pimpinan memberikan perhatian kepada bawahan agar termotivasi dalam bekerja. 4. Pimpinan meluangkan waktu untuk memberi pengarahan dan membina karyawan
		Ransangan intelektual	<ol style="list-style-type: none"> 5. Pimpinan menunjukkan cara-cara baru untuk menyelesaikan tugas. 6. Pimpinan bersedia membantu karyawan untuk mengembangkan kemampuannya.
Motivasi Kerja (X2)	Faktor Intrinsik	Achievement (keberhasilan pelaksanaan).	1. Karyawan dalam pekerjaannya selalu berusaha untuk mencapai prestasi.
		The Work It Self (pekerjaan itu sendiri).	2. Menempatkan karyawan diposisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya.
		Responsibilities (tanggung jawab).	3. Menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan tepat waktu.
	Faktor Ekstrinsik	Hubungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 4. Tercipta hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan. 5. Tercipta hubungan yang baik antar sesama karyawan.

Lanjutan Tabel 3.1

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

		Gaji	6. Pemberian gaji kepada karyawan sesuai dengan hasil yang dicapai.
		Keadaan Pekerjaan	7. Ketenangan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	Senang dengan pekerjaan yang diberikan.	1. Karyawan merasa senang dengan pekerjaannya.
		Disiplin dalam bekerja.	2. Karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja.
		Kepuasan terhadap gaji	3. Karyawan merasa puas terhadap upah yang sesuai dengan standar perusahaan.
	Kepuasan terhadap supervisi	Kebijakan	4. Karyawan merasa puas dengan kebijakan/peraturan yang dibuat oleh atasan.
		Bantuan teknis	5. Karyawan merasa puas atas bantuan atasan saat melakukan pekerjaan yang sulit dikerjakan.
		Kepuasan terhadap rekan kerja.	6. Karyawan merasa puas dengan rekan kerja di perusahaan yang selalu bersedia memberikan bantuan.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya Sugiyono (2012: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah 75 karyawan bagian produksi di CV Wahana Sejahtera Foods.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2012: 116). Adapun yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV Wahana Sejahtera Foods yang berjumlah 75 orang.

Melihat dari jumlah populasi, cara atau teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik nonprobability sampling dengan menggunakan sampling jenuh, adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:122). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi, ketika semua anggota populasi menjadi sampel atau responden, jawaban akan dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

3.5 Jenis dan Sumber Data, serta Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2014) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari objek yang diteliti baik dari wawancara maupun dari angket yang dirancang oleh peneliti sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Data yang dapat diperoleh dalam

penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden (karyawan CV Wahana Sejahtera Foods) melalui angket.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012). Data sekunder penelitian ini diperoleh dari dokumen atau arsip perusahaan.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian dengan menggunakan alat-alat tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti

b. Angket

Angket ini sebagai daftar pernyataan yang sudah tersusun dengan baik, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari karyawan.

c. Wawancara

Metode wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2004).

d. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.

Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya

3.5.4 Metode Pengukuran Data

Variabel-variabel diatas diukur dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012).

Pada penelitian ini responden diminta menjawab pertanyaan dalam skala interval dengan nilai dalam skala 1 sampai 5, dari mulai sangat tidak setuju (nilai 1) sampai dengan sangat setuju (nilai 5).

Sangat Setuju	(SS)	Diberi Skor	= 5
Setuju	(S)	Diberi Skor	= 4
Netral	(N)	Diberi Skor	= 3
Tidak Setuju	(TS)	Diberi Skor	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	Diberi Skor	= 1

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji validitas

Uji Validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur instrumen dalam kuesioner dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, (Sugiyono, 2012, p. 172). Validitas adalah suatu

ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahan suatu instrumen. (Arikunto, 2013, p. 211).

Dalam penelitian ini untuk mengetahui valid atau tidaknya tiap instrumen yang digunakan, maka dilakukan pengujian terhadap instrumen-instrumen tersebut sehingga dapat diketahui dalam item-item instrumen apakah mempunyai validitas yang logis atau tidak.

Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah yang dikemukakan oleh (Arikunto, 2013, p. 213), yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat.

n = Banyaknya sampel.

X = Skor tiap item.

Y = Skor total variabel.

Untuk mengetahui valid tidaknya instrumen, peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan program/perhitungan IBM SPSS Statistics 21 dengan ketentuan Bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid. Menurut (Sugiyono, 2012).

Hasil $r_{hitung} > r_{tabel} (0,30) = \text{Valid}$

Hasil $r_{hitung} < r_{tabel} (0,30) = \text{Tidak Valid}$

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan uji validitas sebagai berikut :

Tabel 3.2
Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai Kritis	Signifikasi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,802	0,3	0,000	Valid
	X1.2	0,663	0,3	0,000	Valid
	X1.3	0,615	0,3	0,000	Valid
	X1.4	0,599	0,3	0,000	Valid
	X1.5	0,619	0,3	0,000	Valid
	X1.6	0,758	0,3	0,000	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,791	0,3	0,000	Valid
	X2.2	0,705	0,3	0,000	Valid
	X2.3	0,585	0,3	0,000	Valid
	X2.4	0,564	0,3	0,000	Valid
	X2.5	0,710	0,3	0,000	Valid
	X2.6	0,511	0,3	0,000	Valid
	X2.7	0,603	0,3	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Y1.1	0,854	0,3	0,000	Valid

Lanjutan Tabel 3.2

Uji Validitas

	Y1.2	0,728	0,3	0,000	Valid
	Y1.3	0,687	0,3	0,000	Valid
	Y1.4	0,614	0,3	0,000	Valid
	Y1.5	0,688	0,3	0,000	Valid
	Y1.6	0,760	0,3	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3.2 hasil uji validitas atas variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai korelasi r diatas 0,30, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid untuk pengujian selanjutnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2013, p. 221). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Croanbach Alpha* > 0,6, maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel (Arikunto, 2013). Proses pengujian dilakukan sebelum penelitian sebenarnya dilakukan. Butir pernyataan yang tidak valid dan reliabel tidak digunakan dalam penelitian sebenarnya.

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan uji realibilitas sebagai berikut :

Tabel 3.3
Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,767	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,763	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,820	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3.3 hasil uji reliabilitas atas variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha di atas 0,6, sehingga semua item pernyataan dinyatakan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

3.7 Teknik Analisi Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing-

masing item variabel dengan skala pengukuran satu sampai lima, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai skor terendah} + \text{Nilai skor tertinggi}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

- 1,0 – 1,8 = Sangat Buruk
 - 1,9 - 2,6 = Buruk
 - 2,7 - 3,4 = Cukup
 - 3,5 - 4,2 = Baik
 - 4,3 - 5,0 = Sangat Baik
- Sumber : (Arikunto, 2013)

3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna.

Analisis ini di gunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2012, p. 277).

rumus regresi berganda:

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

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2 = Motivasi Kerja

e = Error/ Faktor Kesalahan

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013). Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Selain itu uji normalitas digunakan untuk mengetahui

bahwa data yang diambil berasal dari populasi berdistribusi normal.

Dasar pengambilan untuk uji normalitas data adalah :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2013) Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel bebasnya sama dengan nol.

1. Jika antar variabel bebas pada korelasi diatas 0,90, maka hal ini merupakan adanya multikolinieritas.
2. Atau multikolinieritas juga dapat dilihat dari VIF, jika $VIF < 10$ maka tingkat kolinieritasnya masih dapat di toleransi.
3. Nilai *Eigen Value* berjumlah satu atau lebih , jika variabel bebas mendekati 0 menunjukkan adanya multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2013) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mnguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan

variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji t (Uji Parsial)

Uji t (t-test) digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis komparatif dua sampel yang berkorelasi bila datanya berbentuk ordinal. (Sugiyono, 2013:44).

1. Menentukan level signifikan dengan menggunakan t- tabel.
2. Mengambil keputusan

Jika $t \text{ Sig} \leq \alpha = 0,05$, maka hipotesis diterima

Jika $t \text{ Sig} > \alpha = 0,05$, maka hipotesis ditolak

3.7.5 Koefisien Diterminasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menggambarkan kemampuan model menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel

dependen. Koefisien determinasi ditunjukkan oleh angka *R-Square* dalam *model summary* yang dihasilkan oleh program (Ferdinand, 2014).

Bila koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, bila koefisien determinasi r^2 terhadap $Y = 1$, berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi variabel bebas. Karena itu letak r^2 antara 0 dan 1. Secara aljabar dinyatakan:

$$0 \leq r^2 \leq 1$$