

III. METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

3.1.1 Data Primer

Data yang dikelompokkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Dalam hal ini diperoleh dari responden yang menjawab pertanyaan yang tertuang di dalam kuesioner tentang pengaruh desain pekerjaan, gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan.

3.1.2 Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumentasi atau catatan perusahaan berupa gambaran umum perusahaan, jumlah karyawan, produktivitas, absensi, dan data yang diperoleh dari artikel, jurnal, maupun penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti sebagai bahan pertimbangan dalam penulisan ini.

3.2 Metode Pengumpulan Data

3.2.1 Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data melalui sumber literatur-literatur, jurnal ilmiah, buku-buku, internet, dan yang dapat menjadi referensi pendukung penulisan.

3.2.2 Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data melalui penelitian langsung pada PT Coca Cola Bottling Indonesia di Lampung Selatan. Metode pengambilan data dilakukan melalui:

a. Wawancara

Yaitu wawancara langsung dengan pemimpin dan karyawan PT Coca Cola Bottling Indonesia di Lampung Selatan.

b. Dokumentasi

Merupakan metode yang dipakai dengan cara mempelajari dan mengumpulkan data yang didokumentasikan oleh PT Coca Cola Bottling Indonesia di Lampung Selatan.

c. Kuesioner

Pengumpulan data berdasarkan daftar pertanyaan tentang desain pekerjaan, gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, dan motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan kepada para karyawan PT Coca Cola Bottling Indonesia di Lampung Selatan.

Sistem penentuan jenjang skor dalam penelitian ini adalah jenjang 5 (1-2-3-4-5). Skor yang digunakan dalam penelitian ini di asumsikan sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Tidak Setuju skor 1
2. Jawaban Tidak Setuju skor 2
3. Jawaban Netral skor 3
4. Jawaban Setuju skor 4
5. Jawaban Sangat Setuju skor 5

3.3 Penentuan Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sangadji dan Sopiah, 2010). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Coca Cola Bottling Indonesia yang berjumlah 121 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sangadji dan Sopiah (2010), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2006), penentuan jumlah sampel dapat dirumuskan sebagai berikut:

$S = 10 \times \text{jumlah variabel (variabel X dan Y) yang diteliti}$

$$S = 10 \times 4 = 40$$

Sumber: Sugiyono (2006)

Empat variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu desain pekerjaan, gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, dan motivasi kerja karyawan. Maka, minimal jumlah sampel dalam penelitian ini yang harus dipenuhi sebanyak 40 sampel (responden).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dan atau konstruk dengan cara memberikan arti atau melakukan spesifikasi kegiatan maupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel (Sangadji dan Sopiah, 2010). Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

Desain Pekerjaan (X_1)

Simamora (2004)

“Desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi.”

Elemen berperilaku merupakan salah satu elemen dari beberapa elemen yang harus diperhatikan dalam desain pekerjaan. Elemen berperilaku yang menjadi indikator dalam penulisan ini. Hackman dan Oldham (1976), menyatakan lima model karakteristik pekerjaan dalam elemen berperilaku yang perlu dipertimbangkan, yaitu:

1. Variasi keterampilan (*skill variety*)

Variasi keterampilan adalah sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda.

2. Identitas tugas (*task identity*)

Identitas tugas adalah sejauh mana membiarkan pekerja untuk dapat melihat pekerjaan secara keseluruhan dan mengenali awal dan akhir suatu pekerjaan.

3. Pentingnya tugas (*task significance*)

Pentingnya tugas adalah sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.

4. Otonomi (*autonomy*)

Otonomi adalah sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keluasan yang cukup besar ke individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang digunakan menyelesaikan kerja itu.

5. Umpan balik (*feedback*)

Umpan balik adalah sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan perolehan atas informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Gaya Kepemimpinan Transaksional (X₂)

Burns (1978)

“Pemimpin transaksional yaitu pemimpin yang memotivasi bawahan melalui pemberian imbalan atas apa yang telah mereka lakukan.”

Menurut Bass dan Riggio (2006), dalam gaya kepemimpinan transaksional terdapat empat komponen. Maka, indikator dalam penulisan ini, adalah sebagai berikut:

a) Imbalan Kontigen (*Contingent Reward /CR*)

Kepemimpinan *Contingent Reward* melibatkan pemberian pekerjaan oleh pemimpin atau menambah persetujuan pengikut atas kebutuhan apa yang harus dituntaskan dengan janji atau *reward* aktual yang ditawarkan dalam pertukarannya dengan derajat kepuasan yang muncul dari pekerjaan tersebut.

b) Manajemen dengan Eksepsi Aktif (*Management by Exception Active/MBE-A*)

Dalam MBE-A, pemimpin secara aktif merancang perangkat guna memantau penyelewengan dari *standard*, kesalahan, dan *error* yang ditunjukkan oleh pengikut untuk selanjutnya dilakukan langkah-langkah perbaikan.

- c) Manajemen dengan Eksepsi Pasif (*Management by Exception Passive/MBE-P*)

Dalam MBE-P, pemimpin secara pasif menunggu terjadinya penyelewengan, kesalahan, dan *error* untuk muncul terlebih dahulu baru kemudian mengambil langkah perbaikan.

- d) *Laissez-Faire Leadership* (LF).

Kepemimpinan Laissez-Faire adalah penghindaran atau ketiadaan kepemimpinan, dan merupakan kepemimpinan yang paling tidak efektif.

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₃)

Yukl (2006)

“Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan sehingga bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap atasan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan.”

Menurut Bass dan Riggio (2006), dalam gaya kepemimpinan transformasional terdapat empat komponen. Indikator dalam penulisan ini, adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh yang Diidealkan (*Idealized Influence*). Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memungkinkan mereka dianggap sebagai model ideal bagi pengikutnya.
2. Motivasi yang Inspiratif (*Inspirational Motivation*). Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang mampu memotivasi dan menginspirasi orang-orang yang ada di sekeliling mereka dengan memberi makna dan tantangan atas kerja yang dilakukan oleh para pengikutnya.

3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*). Pemimpin transformasional merangsang usaha pengikutnya untuk kreatif dan inovatif dengan mempertanyakan anggapan dasar (asumsi), memetakan masalah, dan memperbaharui pendekatan-pendekatan lama.
4. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*). Pemimpin transformasional memberi perhatian khusus atas kebutuhan setiap pengikut dalam rangka mencapai prestasi dan perkembangan dengan bertindak sekaligus pelatih dan pembimbing.

Motivasi Kerja (Y)

Griffin dan Ebert (2007)

“Motivasi didefinisikan sebagai serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang berperilaku dalam cara tertentu.”

Maslow (1970), dalam teori motivasi Maslow terdapat lima kebutuhan dari yang tertinggi hingga yang terendah. Lima kebutuhan tersebut yang menjadi indikator dalam penulisan ini, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*). Kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan kebutuhan jasmani lainnya.
2. Kebutuhan keamanan (*safety needs*). Kebutuhan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*). Kebutuhan ini merefleksikan hasrat untuk diterima sesama, mempunyai ikatan pertemanan, menjadi bagian dari sebuah kelompok, dan dicintai.

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*). Kebutuhan yang mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*). Dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Indikator	Definisi Indikator	Skala
Desain Pekerjaan (X₁) Hackman dan Oldham (1976)			
1.	Variasi Keterampilan (<i>Skill Variety</i>)	Sejauh mana pekerjaan itu menuntut variasi kegiatan yang berbeda. (Robbins, 2006)	Likert
2.	Identitas Tugas (<i>Task Identity</i>)	Sejauh mana membiarkan pekerja untuk dapat melihat pekerjaan secara keseluruhan dan mengenali awal dan akhir suatu pekerjaan. (Robbins, 2006)	Likert
3.	Pentingnya Tugas (<i>Task Significance</i>)	Sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain. (Robbins, 2006)	Likert
4.	Otonomi (<i>Autonomy</i>)	Sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keluasan yang cukup besar ke individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang digunakan menyelesaikan kerja itu. (Robbins, 2006)	Likert
5.	Umpan Balik (<i>Feedback</i>)	Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan perolehan atas informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya. (Robbins, 2006)	Likert

No	Indikator	Definisi Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X₂) Bass dan Riggio (2006)			
1.	Imbalan kontigen	Melibatkan pemberian pekerjaan oleh pemimpin atau menambah persetujuan pengikut atas kebutuhan apa yang harus dituntaskan dengan janji atau <i>reward</i> aktual yang ditawarkan dalam pertukarannya dengan derajat kepuasan yang muncul dari pekerjaan tersebut.	Likert
2.	Manajemen berdasar pengecualian (Aktif)	Pemimpin secara aktif merancang perangkat guna memantau penyelewengan dari standar, kesalahan, dan <i>error</i> yang ditunjukkan oleh pengikut untuk selanjutnya dilakukan langkah-langkah perbaikan.	Likert
3.	Manajemen berdasar pengecualian (Pasif)	Pemimpin secara pasif menunggu terjadinya penyelewengan, kesalahan, dan <i>error</i> untuk muncul terlebih dahulu baru kemudian mengambil langkah perbaikan.	Likert
4.	<i>Laissez-Faire</i>	Penghindaran atau ketiadaan kepemimpinan, dan merupakan kepemimpinan yang paling tidak efektif.	Likert
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₃) Bass dan Riggio (2006)			
1.	Pengaruh yang Diidealkan	Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memungkinkan mereka dianggap sebagai model ideal bagi pengikutnya.	Likert
2.	Motivasi yang Inspiratif	Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang mampu memotivasi dan menginspirasi orang-orang yang ada di sekeliling mereka dengan memberi makna dan tantangan atas kerja yang dilakukan oleh para pengikutnya.	Likert
3.	Stimulasi Intelektual	Pemimpin transformasional merangsang usaha pengikutnya untuk kreatif dan inovatif dengan mempertanyakan anggapan dasar (asumsi), memetakan masalah, dan memperbaharui pendekatan-pendekatan lama.	Likert
4.	Pertimbangan Individual	Pemimpin transformasional memberi perhatian khusus atas kebutuhan setiap pengikut dalam rangka mencapai prestasi dan perkembangan dengan bertindak sekaligus pelatih dan pembimbing.	Likert

No	Indikator	Definisi Indikator	Skala
Motivasi Kerja (Y) Maslow (1970)			
1.	Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit. (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2007)	Likert
2.	Kebutuhan Keamanan	Kebutuhan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. (Robbins, 2006)	Likert
3.	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan ini merefleksikan hasrat untuk diterima sesama, mempunyai ikatan pertemanan, menjadi bagian dari sebuah kelompok, dan dicintai. (Daft, 2002)	Likert
4.	Kebutuhan Penghargaan	Kebutuhan yang mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan, dan perhatian. (Robbins, 2006)	Likert
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri. (Robbins, 2006)	Likert

Sumber: Hackman dan Oldham (1976), Bass dan Riggio (2006), Bass dan Riggio (2006), dan Maslow (1970)

3.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Validitas menunjuk pada sejauh mana suatu alat mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, (Sangadji dan Sopiah, 2010). Validitas sebagai alat ukur untuk menguji bentuk variabel pertanyaan dalam kuesioner dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi variabel x dan y

N = Jumlah responden

x = Skor item pertanyaan ke i

y = Total skor item pertanyaan ke i

Sumber: Sangadji dan Sopiah (2010)

Adapun yang menjadi kriteria dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur mantap. Dalam pengertian, alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan (*dependability*), dan dapat diramalkan (*predictability*), (Sangadji dan Sopiah, 2010). Untuk mengukur tingkat ketepatan alat ukur digunakan pengujian reliabilitas dengan rumus *Cronbach Alpha*, yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum t_b}{t_1} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum t_b^2$ = Jumlah varian butir

Sumber: Sangadji dan Sopiah (2010)

Adapun yang menjadi kriteria dalam uji reliabilitas, yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai Alpa Croanbach secara keseluruhan $>$ dari Cronbach Alpa if *item deleted*, maka dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *Alpa Croanbach* secara keseluruhan $<$ dari *Cronbach Alpa if item deleted*, maka dinyatakan tidak reliabel.

3.6 Alat Analisis Data

Menganalisis permasalahan yang ada berdasarkan konsep manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai teori-teori tentang desain pekerjaan, gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, dan motivasi kerja karyawan.

Dalam mengetahui tinggi rendahnya pengaruh desain pekerjaan, gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Coca Cola Bottling Indonesia digunakan analisis Regresi

Linier Berganda:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Desain pekerjaan

X₂ = Gaya kepemimpinan transaksional

X₃ = Gaya kepemimpinan transformasional

e = *Error*

Sumber: Sugiyono (2006)

Pengujian regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak pengolah data SPSS (*Statistic Package for Social Sciences*) versi 17.0. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confident level*) 95% dan level pengujian yang digunakan = 5%.

3.6.1 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, (Sugiyono, 2006). Pada penelitian ini, analisis uji F digunakan untuk menguji pengaruh desain pekerjaan (X₁), gaya kepemimpinan (X₂), secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dan dinyatakan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)(N-k)}$$

Keterangan:

F_{hitung} = Harga F

R = Koefisien korelasi ganda

k = Banyaknya variabel bebas

N = Ukuran sampel

Sumber: Sugiyono (2006)

Kriteria pengujian:

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka desain pekerjaan (X_1), gaya kepemimpinan transaksional (X_2), dan gaya kepemimpinan transformasional (X_3) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka desain pekerjaan (X_1), gaya kepemimpinan transaksional (X_2), dan gaya kepemimpinan transformasional (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

3.6.2 Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat, (Sugiyono, 2006). Pada penelitian ini, analisis uji T digunakan untuk menguji pengaruh desain pekerjaan (X_1), gaya kepemimpinan transaksional (X_2), dan gaya kepemimpinan transformasional (X_3) secara terpisah terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dan dinyatakan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien regresi
 n = Jumlah responden
 t = Uji hipotesis

Sumber: Sugiyono (2006)

Kriteria pengujian:

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka desain pekerjaan (X_1), gaya kepemimpinan transaksional (X_2), dan gaya kepemimpinan transformasional (X_3) secara terpisah tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka desain pekerjaan (X_1), gaya kepemimpinan transaksional (X_2), dan gaya kepemimpinan transformasional (X_3) secara terpisah berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

3.7 Pengujian Hipotesis

- a. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara desain pekerjaan terhadap motivasi kerja
 H_{a1} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara desain pekerjaan terhadap motivasi kerja
- b. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja

- Ha₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja
- c. Ho₃ : Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja
- Ha₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.