

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian diskriptif dengan interpretasi yang bersifat kualitatif. Menurut Ghozali (2005 : 4) yang dimaksud dengan tipe penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Dajan (1984 : 110)

“Populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri atau karakteristik yang sama”.

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah karyawan PO Puspa Jaya yang jumlahnya 510 karyawan.

3.2.2. Sampel

Menurut Dajan (1984 : 33)

“Sampel merupakan pengukuran terhadap sebagian dari keseluruhan populasi. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap dapat mewakili populasi”.

Agar sampel yang diambil dapat *representative* atau mewakili populasi, maka pengambilan sampelnya harus tepat. Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen Kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir atau diinginkan

$$n = \frac{510}{1 + 510 (0,1)^2}$$

$$= 83,6$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, teknik ini merupakan cara pengambilan sampel tanpa memilih-milih individu yang akan dijadikan anggota sampel. Dengan berdasarkan uraian di atas, maka jumlah responden yang dalam penelitian minimal 83,6 responden sehingga sampel yang akan digunakan berjumlah 100 responden yang dapat mewakili karyawan PO. Puspa Jaya.

3.2 Data dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Diperoleh langsung dari responden melalui wawancara maupun dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Data Sekunder

Diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian, literatur dan buku-buku kepustakaan yang ada hubungannya dengan penelitian ini untuk dijadikan sebagai landasan teori dalam mencari alternatif pemecahan yang dihadapi.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Metode Kuesioner

Peneliti menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan alternatif jawaban yang tersedia.

Kuisisioner ini terdiri dari beberapa item pertanyaan yang berkaitan dengan identitas responden, tanggapan responden tentang kepemimpinan transformasional, motivasi kerja responden dan kinerja responden.

3.3.2 Metode Interview

Wawancara langsung dengan pihak manajer PO. Puspa Jaya terhadap catatan maupun laporan-laporan perusahaan guna memperoleh data sekunder yang mendukung penelitian ini, yaitu data mengenai jumlah karyawan (gambaran umum karyawan) PO. Puspa Jaya.

3.3.3 Metode Dokumentasi

Peneliti membaca literatur-literatur dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan sumber daya manusia terutama masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Variabel Independen

Dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional (X1) sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan, dimana bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan dan mereka dimotivasi untuk berbuat melebihi apa yang ditargetkan atau diharapkan.

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Kepemimpinan transformasional meliputi empat cara, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Idealisme.

Pemimpin yang memiliki karisma menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menempatkan diri pada isu-isu yang sulit, menunjukkan nilai yang paling penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuen etika dari keputusan, serta memiliki visi dan *sense of mission*. Adapun indikator pengaruh idealisme dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Kebanggaan
- b. Kepercayaan
- c. Loyalitas
- d. Rasa Hormat

2. Pemimpin Inspirasional.

Pemimpin mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi para bawahan, optimis dan antusiasme, memberikan

dorongan dan arti terhadap apa yang perlu dilakukan. Adapun indikator

Pemimpin inspirasional dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

- a. Memotivasi bawahan
- b. Penggunaan simbol
- c. Pencapaian tujuan
- d. Kemampuan

3. Stimulasi Intelektual.

Pemimpin yang mendorong bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih menggunakan intelegasi dan alasan-alasan yang rasional dari pada hanya didasarkan pada opini-opini atau perkiraan-perkiraan semata.

Adapun indikator stimulasi intelektual dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Menciptakan iklim yang kondusif
- b. Memunculkan ide baru
- c. Penyelesaian Masalah

4. Konsiderasi Individual.

Pemimpin mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan. Adapun indikator konsiderasi individual dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

- a. Perhatian
- b. Penghargaan
- c. Penasehat melalui interaksi personal

Variabel kepemimpinan transformasional diukur dengan skala *Likert* jenjang lima, dengan nilai masing-masing : sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2) dan sangat tidak setuju (skor 1).

3.4.2 Variabel Independen

Dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X2) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi kerja meliputi lima pemenuhan kebutuhan, yaitu sebagai berikut :

a. Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan dasar yang harus terpenuhi. Adapun indikator pemenuhan kebutuhan fisiologis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keinginan untuk mendapatkan jaminan keuangan yang lebih baik dalam pekerjaan.
2. Keinginan untuk mendapatkan bonus, insentif dan gaji tambahan.

b. Pemenuhan Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa bebas dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian dan lingkungan. Adapun indikator pemenuhan kebutuhan rasa aman dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Keinginan untuk memperhatikan jaminan kesehatan dan jaminan yang berhubungan dengan kesejahteraan keluarga.
- b. Ada tidaknya perhatian terhadap keselamatan kerja.

c. Pemenuhan Kebutuhan Sosial

Hasrat hubungan antar pribadi yang ramah dan karib. Adapun indikator pemenuhan kebutuhan sosial dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Ada tidaknya hubungan interpersonal didalam unit organisasi.
2. Ada tidaknya hubungan interpersonal dengan personil unit organisasi lain.

d. Pemenuhan Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain. Adapun indikator pemenuhan kebutuhan penghargaan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Pemberian pujian atas hasil kerja
2. Penerimaan tanggung jawab pekerjaan dari atasan
3. Pemberian pendelegasian tugas
4. Kepastian promosi berdasarkan presentasi

e. Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk memanfaatkan atau mengembangkan potensi diri. Adapun indikator pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Kesempatan mengembangkan kreativitas

Variabel motivasi kerja diukur dengan skala *Likert* jenjang lima, dengan nilai masing-masing : sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2) dan sangat tidak setuju (skor1).

3.4.3 Variabel dependen

Adapun indikator penilaian kinerja karyawan menurut Bangun (2012 : 233) adalah sebagai berikut:

a. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

e. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua karyawan atau lebih.

Variabel kinerja karyawan diukur dengan skala *Likert* jenjang lima, dengan nilai masing-masing : sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2) dan sangat tidak setuju (skor 1).

3.5 Uji Analisis Pengukuran Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. Untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden digunakan rumus analisis factor sebagai berikut :

$$X_{pxl} = \mu_{(pxl)} + L_{(pxm)} F_{(mxl)} + \varepsilon_{pxl}$$

Keterangan :

μ_i = rata-rata variabel i

ε_i = faktor spesifik ke $-i$

F_j = *common faktor* ke- j

l_{ij} = loading dari variabel ke $-i$ pada faktor ke- j

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrumen penelitian. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas alat pengukur digunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus :

$$r_{tt} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \left(\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right) \right)$$

Keterangan :

r_{tt} = reliabilitas instrumen

σt = variabel total

$\sum \sigma b$ = jumlah varians butir

k = banyaknya butir pertanyaan

Nilai r hasil perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel analisis faktor. Taraf signifikansi ditetapkan dengan α 50% atau 0,5. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka kuesioner dinyatakan reliabel.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atas persamaan regresi berganda yang digunakan. Pengujian ini terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Apabila data terdistribusi normal maka menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data terdistribusi tidak normal maka menggunakan statistik non parametrik. Data yang terdistribusi normal dapat memperkecil kemungkinan terjadinya bias.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi memiliki hubungan yang kuat satu sama lain.

Multikolinieritas dapat menyebabkan variabel-variabel independen menjelaskan varians yang sama dalam mengestimasi variabel dependen.

Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (dari output komputer program *SPSS for Window 16.0*). Variabel yang menyebabkan multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 ($>0,1$) dan VIF yang kurang dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk mengetahui keadaan dimana seluruh faktor pengguna tidak memiliki varians yang sama untuk seluruh pengamatan atas seluruh independen. Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik data populasi pada bidang regresi tidak konstan. Gejala ini ditimbulkan dari perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser*.

3.7 Analisis Data

Metode analisis data merupakan alat yang dipergunakan dalam memecahkan masalah. Dalam penulisan ini digunakan metode analisis data sebagai berikut :

a. Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan antara variabel independen (Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Perhitungan akan dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows*. Model hubungan variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \Sigma_i$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = Motivasi Kerja

α = konstanta

β_1, β_2 = koefisien regresi

Σ_i = error

b. Uji F

Uji F adalah alat untuk menguji variabel independen secara bersama terhadap variabel dependennya untuk meneliti apakah model dari penelitian tersebut sudah fit (sesuai) atau tidak. Kriteria pengujian dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti tidak ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

$$H_0 : \beta_1 = 0 ; \beta_2 = 0$$

(Variabel independen secara individu tidak berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen)

$H_1 : \beta_1 \neq 0 ; \beta_2 \neq 0$ (Variabel independen secara individu berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen)

2. Level of signifikan 5% atau $\alpha = 0,05$
3. Kriteria pengujian
4. Perhitungan nilai t *Sebthitung* β

Dimana :

- b = koefisien regresi variabel
- Se = standar error koefisien regresi variabel
- B = koefisien beta

c. R^2 (Koefisien Determinasi)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar varians dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. R^2 yang digunakan dalam penelitian ini adalah R^2 yang mempertimbangkan jumlah variabel independen dalam suatu modal atau disebut R^2 yang telah disesuaikan (*Adjusted- R^2*).

Penelitian ini menggunakan *Adjusted- R^2* karena jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari dua, lebih baik digunakan *Adjusted- R^2* . Koefisien determinasi *Adjusted- R^2* menunjukkan persentase total variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.