

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Jl. RP Soeparto No.2, RT.04/RW.05, Loktabat Utara, Kec. Banjarbaru Utara, Kota Banjar Baru, Kalimantan Selatan 70714

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah survei. Menurut Umar (2003), metode survei adalah riset yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala-gejala atas permasalahan yang timbul. Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mengetahui fakta-fakta tentang fenomena yang terjadi CV. Setara Banjarbaru terkait gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan Kerja

#### **C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sumarsono (2004), populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi karyawan yang berjumlah 55 sebagai responden dalam pengisian kuisioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* atau sensus yaitu pengambilan yang dilakukan dengan menggunakan seluruh populasi yang ada sebagai sampel penelitian. Jadi besarnya sampel yaitu sebanyak 55 responden. Landasan atau dasar dari jumlah pengambilan sampel adalah pendapat dari Arikunto (2006) yang mengatakan: "Apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya lebih dari 100 maka sampel yang diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% tergantung dari luas wilayah, dana, waktu dan tenaga.

#### **D. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 3.1.

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin pemilik CV. Setara Banjarbaru dalam mempengaruhi para karyawan agar tepat sasaran organisasi tercapai	<p>Pemimpin berorientasi karyawan</p> <p>Pemimpin yang berorientasi karyawan di deskripsikan sebagai menekankan pada hubungan antar manusia, memberikan perhatian pribadi terhadap kebutuhan karyawan dan menerima perbedaan individual di antara para anggota.</p> <p>Pemimpin berorientasi produksi</p> <p>Pemimpin yang berorientasi produksi cenderung menekankan pada aspek tugas atas pekerjaan tertentu. Perhatian utama adalah pada penyelesaian tugas kelompok dan anggota kelompok merupakan alat untuk mencapai hasil akhir.</p>
2.	Kompensasi (X2)	Kompensasi merupakan imbalan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan oleh karyawan CV. Setara Banjarbaru dengan melakukan berbagai pekerjaan dan tugas	<p>Pemberian upah dan gaji</p> <p>Pemberian insentif</p> <p>Pemberian tunjangan</p> <p>Pemberian fasilitas.</p>
3.	Kepuasan kerja (Y)	Sikap umum atau perasaan senang atau tidak senang karyawan CV. Setara Banjarbaru terhadap pekerjaannya	<p>Perasaan tentang pekerjaan itu sendiri</p> <p>Perasaan tentang gaji</p> <p>Perasaan tentang promosi</p> <p>Perasaan tentang pengawasan</p> <p>Perasaan tentang rekan kerja</p>

## E. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data tersebut bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara, pengisian kuesioner, atau bukti transaksi (Umar, 2003). Data primer dalam penelitian ini berupa hasil wawancara dan pengisian kuisisioner, dan data sekunder berupa data dari internet.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui metode wawancara dan kuisisioner. Narasumber wawancara dalam penelitian ini adalah HRD Setara Banjarbaru. Data hasil wawancara yang diperoleh diantaranya: gambaran umum kondisi perusahaan dan jumlah karyawan. Sedangkan pengisian kuisisioner dilakukan oleh sebagian karyawan yang berjumlah 55 responden.

## G. Teknik Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* sebagai teknik pengukuran variabel. Menurut Umar (2003), skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuisisioner adalah skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi pilihan jawaban dan dapat disajikan pada Tabel 3.1.

**Tabel 3. 2 Pengukuran Variabel**

Skor	Pilihan Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

## H. Uji Instrumen

Menurut Umar (2010), kuisisioner yang telah disusun hendaknya dilanjutkan dengan melakukan uji kuisisioner. Uji kuisisioner secara kuantitatif dapat dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas

Menurut Umar (2010), uji validitas berguna untuk mengetahui apakah

ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Langkah-langkah mengukur validitas adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan uji coba kuisioner dengan jumlah responden minimal 30 orang, dimana distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati normal.
- b. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
- c. Menghitung korelasi antardata pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* berikut:

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

Keterangan:

X = skor pertanyaan (1,2,3 ...dst)

Y = skor total

Selanjutnya, nilai korelasi yang diperoleh harus diuji terlebih dahulu untuk menyatakan apakah nilainya signifikan atau tidak dengan cara uji korelasi. Pada taraf signifikansi 0,05 dan DF= N-2 atau 56-2=54 sehingga diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,263 dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan dinyatakan valid.
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2010), uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk jawaban lebih dari dua menggunakan uji Cronbach's Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyak butir pertanyaan

$\sigma_t^2$  = varians total

$\sum \sigma b^2$  = jumlah varians butir

Selanjutnya, nilai korelasi  $r_{11}$  dibandingkan dengan nilai 0,6 sebagai nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima (Nannuly, 1978) dalam Umar (2008). Sehingga memiliki ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai alpha < 0,6, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.
- b. Jika nilai alpha > 0,6, maka instrumen dinyatakan reliabel.

## I. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, data yang akan digunakan harus lolos uji sehingga terbebas dari masalah normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastitas. Untuk memastikan hal tersebut, berikut uji asumsi klasik yang dilakukan:

### a. Uji Normalitas

Menurut Umar (2010), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan berdasarkan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Kriteria pengujian dengan menggunakan uji dua arah (*two tailed test*), yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 5% atau 0,05. Data dinyatakan terdistribusi normal apabila  $p\text{-value} > 0,05$ .

### b. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2013), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat dilihat melalui nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF

tinggi (karena  $VIF=1/Tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

c. Uji Heterokedastitas

Menurut Ghozali (2013), uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastitas dan jika berbeda disebut heterokedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastitas.

Dalam penelitian ini Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Parameter yang digunakan dalam menentukan ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas, yaitu dengan alat analisis diagram scatterplot. Data dikatakan tidak terjadi gangguan heterokedastitas apabila pada grafik plot titik-titik bergerak menyebar di antara sumbu X dan Y pada diagram scatterplot.

**J. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan bagian penting setelah mengumpulkan data dari responden. Untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini maka perlu adanya teknik analisis sebagai berikut:

1. Rentang Skala

Rentang skala adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan menilai variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, analisis rentang skala dilakukan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan, motivasi kerja, dan komitmen organisasional pada Setara Coffee Banjarbaru. Berikut rumus yang digunakan:

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

$R_s$  = *rating scale* (skala penilaian)

- $n$  = jumlah sampel
- $m$  = jumlah alternatif jawaban

Berdasarkan rumus tersebut, berikut perhitungan rentang skala dalam penelitian ini:

$$Rs = \frac{55 (5 - 1)}{5} = 44$$

Rentang skala yang diperoleh berdasarkan perhitungan di atas adalah 44. Batas bawah rentang skala diperoleh dari jumlah sampel dikalikan dengan nilai terkecil pada skala penilaian yang digunakan atau  $BB = 55 \times 1 = 55$ . Sedangkan batas atas rentang skala diperoleh dari jumlah sampel dikalikan dengan nilai terbesar pada skala penilaian yang digunakan atau  $BA = 55 \times 5 = 275$ . Dengan demikian penentuan skala penelitian tiap kriteria adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 3 Rentang Skala**

Rentang Skala	Gaya Kepemimpinan		Kompensasi	Kepuasan
	Berorientasi Karyawan	Berorientasi Produksi		
55-98	Sangat rendah	Sangat rendah	Sangat Buruk	Sangat Tidak Puas
99-142	Rendah	Rendah	Buruk	Tidak Puas
143-186	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup
187-230	Tinggi	Tinggi	Baik	Puas
231-275	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Puas

## 2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kepuasan kerja karyawan. Proses analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics 25, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada karyawan
2. Melakukan skor dari masing-masing jawaban responden
3. Melakukan analisis regresi linier berganda dengan SPSS
4. Data yang digunakan untuk diregresikan adalah hasil kuisisioner yang telah disebar.

Selanjutnya *output* SPSS akan digunakan untuk memformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 (X_1) + \beta_2 (X_2) + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja Karyawan  
 a = Konstanta  
 $\beta$  = Koefisien regresi  
 X1 = Gaya Kepemimpinan  
 X2 = Kompensasi

Kemudian persamaan tersebut harus diinterpretasikan untuk dapat mengetahui pengaruh yang dimiliki oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### **K. Uji Hipotesis**

Penelitian ini menguji tiga hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H3: Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

Ketiga hipotesis di atas memiliki hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan hipotesis nol ( $H_o$ ) sebagai berikut:

H1a: Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H1o: Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H2a: Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

H2o: Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3a: Gaya Kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3o: Gaya Kepemimpinan dan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut pengujian ketiga hipotesis tersebut:

1. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji hipotesis 1, dan 2 yaitu pengaruh parsial gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Pengujian dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Berikut rumus yang digunakan:

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

$b$  = koefisien regresi

$sb$  = standar deviasi dari variabel bebas

Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan derajat kebebasan  $df = (n - k)$  atau banyaknya sampel dikurangi jumlah variabel, yaitu  $55 - 3 = 52$ . Maka diperoleh hasil  $t_{tabel}$  sebesar 2.006. Kriteria penolakan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_{1o}$  atau  $H_{2o}$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_{1a}$  atau  $H_{2a}$ ) ditolak. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan atau kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_{1o}$  atau  $H_{2o}$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_{1a}$  atau  $H_{2a}$ ) diterima. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan atau kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

## 2. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Ghozali (2013), uji statistik F dinamakan juga uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi, apakah Y berhubungan linier terhadap X1, dan X2. Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja. Pengujian dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Berikut rumus uji F yang digunakan:

$$F = \frac{R^2/(k - 1)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinan

$k$  = jumlah variabel bebas

$n$  = banyaknya sampel

Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan derajat kebebasan  $df_1 = k - 1$  (jumlah variabel - 1), yaitu  $3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = n - k$  (jumlah sampel - jumlah variabel), yaitu  $55 - 3 = 52$ . Maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,17.

Kriteria penolakan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $-F_{tabel} < F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_{3o}$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_{3a}$ ) ditolak. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan, dan kompensasi secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F_{hitung} < -F_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_{3o}$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_{3a}$ ) diterima. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

## 3. Mencari Variabel Dominan

Menurut Ghozali (2015) uji dominan digunakan untuk mengetahui variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk

menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam memengaruhi nilai variabel terikat, maka menggunakan koefisien beta (*beta coefficient*). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*, jika salah satu variabel bebas mempunyai nilai *standardized coefficient* lebih besar daripada variabel bebas yang lain, maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.

