

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di UD. Sumber Jaya milik Sumber Jaya Group yang bertempat di Jln. Raya Bandung Campurdarat, kecamatan Bandung, kabupaten Tulungagung.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif, Menurut Nainggolan dan Hendry (2020) Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai dari masing-masing variabel yang diuji baik satu variabel maupun variabel lainnya tanpa membuat perbandingan dengan variabel yang tidak diteliti. Jadi pada penelitian ini untuk mengetahui nilai variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Nilai didapat dari hasil kuisioner yang akan dibagikan oleh peneliti kepada seluruh karyawan UD, Sumber Jaya.

Sedangkan menurut (Sugiyono, 2013) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

C. Populasi dan Sample

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Sumber Jaya yang bergerak di bidang retail berjumlah 33 orang.

2. Teknik Sample

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan jumlah sampel menggunakan pendapat (Sugiyono, 2017) apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. (Sugiyono, 2017) teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling dari penelitian ini adalah sampling jenuh atau total sampling. Teknik sampling jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sampel dari penelitian ini mengambil seluruh jumlah populasi, yaitu seluruh karyawan UD. Sumber Jaya yang bergerak di bidang retail berjumlah 33 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer.

Data Primer

Data primer adalah data yang dapat diperoleh dari UD Sumber Jaya Group dengan cara mengumpulkannya secara langsung melalui sebuah penyebaran kuisioner kepada karyawan UD Sumber Jaya Group.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau kuisioner. Teknik ini digunakan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan tertulis pada subjek penelitian terkait dengan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

F. Teknik Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan pengukuran tiga variabel (Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, dan Kepuasan). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode skala likert, Skala likert adalah metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap subjek yang diajukan peneliti, obyek dan kejadian tertentu yang diteliti. Alternatif penilaian dalam skala ini mulai dari 1 sampai dengan 5 untuk memberikan bobot dari setiap pilihan jawaban yang ada guna mempermudah penentuan mean.

Nantinya responden diminta untuk mengurutkan pilihannya yang dinyatakan dalam bentuk angka 1 sampai dengan 5. Dimana angka tersebut diartikan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Alternatif Jawaban

Keterangan	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-Ragu (R)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

G. Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2017) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pembahasan teoritik dalam pembahasan ini, maka variabel variabel dalam penelitian ini:

1. Variabel Terikat / Dependen

Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah:

a. Kinerja (Y)

Kinerja ialah hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2006) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh karyawan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja sesuai komitmen kerjanya.

2. Variabel Bebas / Independen

Menurut (Sugiyono, 2017) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah:

a. Gaya Kepemimpinan (X)

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mengendalikan bawahan dengan tujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Kartono (2008) ada lima indikator yang digunakan pada variabel di gaya kepemimpinan :

1) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan
Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
- 5) Tanggung jawab
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

3. Variabel Intervening

Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela / antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel intervening adalah:

a. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja didapat saat seorang karyawan puas akan pekerjaannya atau puas dengan gaji yang mereka dapat dari hasil kerja mereka. Pengukuran indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Robbins (2015) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja dalam 4 indikator yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri

Unsur ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai

pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan mempunyai kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab sehingga dapat memiliki kepuasan dalam bekerja.

2) Gaji

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat adil berdasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3) Promosi

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Proses pemindahan dari jabatan satu ke jabatan lain yang lebih tinggi (promosi) selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Dengan promosi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat dan berdampak pada kepuasan kerja.

4) Supervisi / atasan

Fungsi kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dengan tugas pengawasan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi. Gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin

diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik dan dapat berdampak pada terdorongnya kepuasan kerja pada karyawan.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016).	Indikator Robbins (2006) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian
Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal Hasibuan (2016).	Indikator Sasandaru (2018) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab
Kepuasan Kerja (Z)	Mangkunegara (2016) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.	Indikator Robbins (2015) <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Supervise/atasan

H. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengolahan data uji validitas dan uji reliabilitas pada penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 21.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Menurut Arikunto (2006) mengemukakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya jika instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas peneliti menggunakan rumus korelasi product moment Arikunto (2006)

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi product moment

n : Jumlah Responden

x : Skor butir instrumen

y : Skor total item instrumen

$\sum x$: Jumlah Skor x

$\sum y$: Jumlah skor y

$\sum xy$: Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

Jika hasil dari nilai diatas taraf siginifikansi 5% (0,05) hasilnya lebih besar maka data tersebut dinyatakan valid. Dasar pengambilan

keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel penelitian tersebut valid

b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel penelitian tersebut tidak valid

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini, cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach Alpha sebagai berikut

:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r : Reliabilitas instrument
 k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir
 σ_t^2 : Varians total

Ghozali (2018) mengungkapkan bahwa:

a. Jika nilai cornbach's alpha $> 0,6$ maka kuesioner dinyatakan

reliabel

- b. Apabila, jika nilai cornbach's $\alpha < 0,6$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu apabila taraf signifikansi di atas 0,05 (5%) maka data terdistribusi normal. Begitu juga sebaliknya apabila taraf signifikansi di bawah 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi dengan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah ada perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Disebut heteroskedastisitas apabila varians berbeda, apabila dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain memiliki varians sama maka disebut homoskedastisitas. Menurut Ghozali (2016) model yang baik yaitu model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji asumsi heteroskedastisitas digunakan uji Glejser.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016) pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat adanya hubungan antar variabel independen (bebas). Untuk menemukan adanya korelasi uji multikolinieritas ini dapat diketahui dengan melihat VIF (variance inflation factor). Nilai tolerance yang umum dipakai adalah 0,10 jika nilai VIF > 10 maka dianggap terjadi multikolinieritas.

I. Teknik Analisis Data

1. Rentang Skala

Rentang skala merupakan alat yang digunakan untuk mengukur dan menilai variabel yang diteliti. Nilai rata-rata setiap variabel dapat ditentukan dengan interval kelas setiap skala Likert dengan rumus rentang skala. Untuk menentukan interval kelas variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada penelitian ini digunakan rumus rentang skala sebagai berikut:

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

Keterangan :

- N : Jumlah Sample
m : Jumlah alternatif jawaban
Rs : Rentang skala penelitian

Maka rentang skala dapat diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut :

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

$$Rs = \frac{33(5 - 1)}{5}$$

$$Rs = \frac{132}{5}$$

$$Rs = 26,4$$

Jadi hasil yang diperoleh dari perhitungan rentang skala adalah 26,4 (hasil rentang skala dibulatkan menjadi 26)

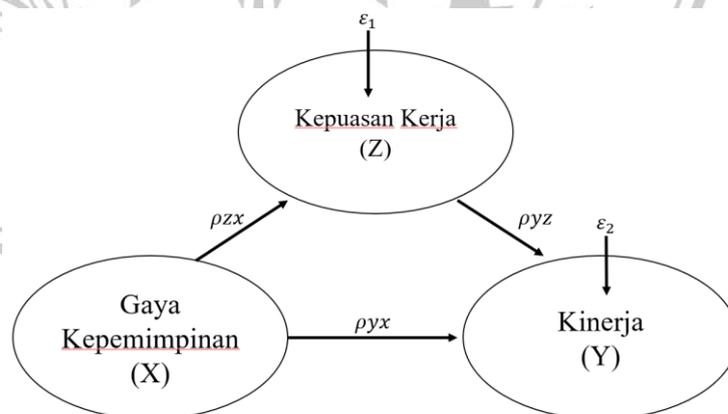
- Skor terendah : bobot terendah jumlah sampel $1 \times 33 = 33$
- Skor tertinggi : bobot tertinggi jumlah sampel $5 \times 33 = 165$

Tabel 3.3 Rentang Skala

Interval Rentang Skala	Gaya Kepmimpinan (X)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja (Y)
33 – 58	Sangat Buruk	Sangat Tidak Puas	Sangat Rendah
59 – 84	Buruk	Tidak Puas	Rendah
85 – 110	Cukup	Cukup	Cukup
111 – 136	Baik	Puas	Tinggi
137 – 165	Sangat Baik	Sangat Puas	Sangat Tinggi

2. Analisis Jalur

Menurut Ghozali (2018) analisis jalur adalah analisis regresi yang digunakan untuk menghitung hubungan antar variabel yang telah ditetapkan berdasarkan teori. Analisis jalur digunakan untuk menguji hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan apakah hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel interverning.



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

- X : Gaya kepemimpinan
 Y : Kepuasan Kerja
 Z : Kinerja
 ρ_{yx} : Koefisien jalur gaya kepemimpinan terhadap kinerja
 ρ_{zx} : Koefisien jalur gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
 ρ_{zy} : Koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja
 ε : Faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen (diluar yang dipengaruhi yang tidak diteliti)
 $\rho(\rho)$: Koefisien masing-masing variabel

Berdasarkan gambar 3.1 gaya kepemimpinan mempunyai hubungan langsung terhadap kinerja (ρ_{yx}). Serta gaya kepemimpinan memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja melalui kepuasan kerja (ρ_{zx}) kemudian ke variabel kinerja (ρ_{zy}). Untuk mengetahui total pengaruh hubungan langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja (ρ_{yx}), lalu pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ($\rho_{zx} \times \rho_{zy}$) maka untuk mengetahui total pengaruh $\rho_{yx} + (\rho_{zx} \times \rho_{zy})$. Kemudian e_1 menjelaskan tentang jumlah varian variabel kepuasan kerja yang tidak dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan. Sedangkan e_2 menunjukkan tentang jumlah varian variabel kinerja yang tidak diterapkan oleh variabel gaya kepemimpinan.

Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel yang memediasi hubungan antara variabel tadi. Sedangkan hubungan variabel tidak langsung jika terdapat variabel yang memediasi kedua variabel tersebut.

Kemudian dalam menentukan langkah berikutnya yaitu menentukan koefisiensi jalur. Koefisiensi jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural.

Adapun langkah-langkah untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui

kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Kepuasan Kerja (Z) = $p_{zx} + e_1$
- b. Kinerja (Y) = $p_{xy} + p_{zy} + e_2$

Dari kedua persamaan diatas diketahui pada persamaan pertama menghasilkan nilai pada p_{zx} sedangkan pada persamaan kedua menghasilkan nilai p_{xy} dan p_{zy} . Dilanjutkan dengan membandingkan nilai pengaruh langsung dan tidak langsung.

- a. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja (p_{xy})
- b. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja ($p_{zx} \times p_{zy}$)

Jika nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu untuk menjadi variabel interverning.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan variabel interverning (kepuasan kerja). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang telah diajukan.

4. Uji Mediasi

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Ghazali (2018) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi dilakukan menggunakan rumus *Sobel test* yaitu :

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Dimana :

a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = koefisien variabel mediasi terhadap variabel independen

SE_a = standart error of estimation dari pengaruh variabel independent terhadap variabel mediasi

SE_b = standart error of estimaton dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel independen

- Jika nilai $z < 1,96$ maka dinyatakan tidak mampu untuk memediasi hubungan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya.
- Jika nilai $z > 1,96$ maka dinyatakan mampu untuk memediasi hubungan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.