

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian non-eksperimental. Dalam penelitian ini, tidak akan dilakukan manipulasi terhadap variabel bebas (*independent variable*) dan hanya akan meneliti sampel sebagaimana adanya (Kerlinger, 1995). Penelitian ini untuk mengungkapkan ada atau tidaknya pengaruh antara persepsi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

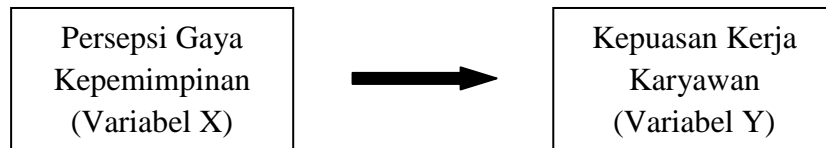
3.2. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.2.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

1. Variabel independen (variabel X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah persepsi gaya kepemimpinan.
2. Variabel dependen (variabel Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas).

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan.



Gambar 3.1 Skema hubungan antar variabel

3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan pemberian batasan atau arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut (Kerlinger, 1995). Untuk membatasi ruang lingkup variabel dalam penelitian ini, maka diberikan pengertian terhadap kedua variabel dalam suatu definisi operasional. Definisi operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan reaksi positif karyawan yang bersifat subyektif terhadap pekerjaannya yang terbentuk melalui sosialisasi dan pengalaman terhadap berbagai peristiwa di tempat kerja yang diukur dengan skala kepuasan kerja melalui dimensi *hygiene factors* dan *motivators*. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan skor total dari dimensi *hygiene factors* dan *motivators*.

2. Persepsi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang diterapkan pemimpin dalam memberikan perintah atau mempengaruhi bawahan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah pemimpin. Gaya kepemimpinan ini diukur dengan menggunakan skala gaya kepemimpinan melalui dimensi gaya kepemimpinan, yaitu gaya partisipatif, gaya

pengasuh, gaya otoriter, gaya birokratis, dan gaya berorientasi pada tugas. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan dilihat berdasarkan persepsi karyawan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan merupakan total skor persepsi karyawan pada gaya kepemimpinan partisipatif, gaya pengasuh, gaya otoriter, gaya birokratis, dan gaya berorientasi pada tugas.

3.3.Subjek Penelitian

Sesuai dengan masalah yang akan diteliti dan metode penelitian yang digunakan, maka dibutuhkan sejumlah subjek yang memenuhi kriteria subjek penelitian. Kriteria subjek penelitian yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. Karyawan (*crew*) Blitzmegaplex Teras Kota yang sudah bekerja minimal selama 6 bulan. Hal ini agar subjek dapat memahami situasi gaya kepemimpinan yang ada di Blitzmegaplex Teras Kota.
2. Usia 18 – 23 tahun. Hal ini dimaksudkan karena pada umur tersebut adalah syarat sebagai *crew* di Blitzmegaplex.
3. Tidak mendapatkan Surat Peringatan dalam 3 bulan terakhir. Surat Peringatan merupakan surat yang diberikan kepada karyawan ketika karyawan tersebut melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ada di perusahaan. Hal ini dijadikan kriteria agar tidak terdapat emosi negatif ketika menilai gaya kepemimpinan yang ada.

Berdasarkan kriteria subjek penelitian di atas, maka diperoleh 30 orang *crew* yang menjadi sampel penelitian. Subjek diperoleh dengan bantuan informasi dari perusahaan dan diambil dari lokasi Blitzmegaplex Teras Kota.

3.4.Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan teknik skala. Skala menurut Saifuddin Azwar (2010) memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.
2. Jawaban subyek merupakan sebagian dari banyak indikasi mengenai atribut yang diukur, sedangkan kesimpulan akhir sebagai diagnosis baru dapat dicapai bila semua item telah direspon.
3. Respon subyek tidak diklasifikasikan benar – salah. Semua jawaban dapat diterima sejauh dijawab dengan jujur dan sungguh-sungguh. Hanya saja jawaban yang berbeda akan diinterpretasikan berbeda.

Skala pada penelitian ini disusun berdasarkan model Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2009). Skala Likert dalam penelitian ini terdiri atas lima kategori jawaban pernyataan sikap, yaitu : Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Netral (N), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS). Sistem penilaian atau skor dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Penilaian respon skala

Respon	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
STS	1	5
TS	2	4
N	3	3
S	4	2
SS	5	1

Skala yang disusun dalam penelitian ini terdiri dari skala kepuasan kerja dan skala gaya kepemimpinan.

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan teori dua faktor kepuasan kerja menurut Herzberg (Munandar, 2001), yang meliputi *hygiene factors* dan *motivators*. Adapun distribusi penyebaran item dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Blue print skala kepuasan kerja

Dimensi	Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
<i>Motivators</i>	Adanya tanggung jawab yang diberikan	1, 21	11, 31	4
	Adanya kemajuan kerja	2, 22	12, 32	4
	Memiliki pekerjaan yang menantang	3, 23	13, 33	4
	Memiliki prestasi kerja	4, 24	14, 34	4
	Adanya pengakuan atas unjuk kerja	5, 25	15, 35	4
<i>Hygiene Factors</i>	Kebijakan perusahaan	6, 26	16, 36	4
	Kewajaran penyeliaan yang diterima	7, 27	17, 37	4
	Kewajaran gaji	8, 28	18, 38	4
	Hubungan interpersonal	9, 29	19, 39	4
	Kondisi kerja	10, 30	20, 40	4
Total		20	20	40

2. Skala Gaya Kepemimpinan

Skala gaya kepemimpinan disusun berdasarkan sumber dari Sunita Singh-Sengupa (Fuad Mas'ud, 2004), yang meliputi lima dimensi gaya kepemimpinan, yaitu (1) gaya partisipatif, (2) gaya pengasuh, (3) gaya otoriter, (4) gaya birokratis, dan (5) gaya berorientasi pada tugas. Distribusi penyebaran item dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3
Blue print skala gaya kepemimpinan

Dimensi	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
Gaya Partisipatif	Berkonsultasi dengan anak buah	1, 50	-	2
	Memperlakukan anak buah secara sama	3	48	2
	Bergaul secara informal	5	46	2
	Bercampur dengan anak buah	7	44	2
	Membuat anak buah merasa bebas	9	42	2
Gaya Pengasuh	Membantu anak buah	11	40	2
	Memuji dan menghargai	13	38	2
	Memperhatikan secara pribadi	15	36	2
	Memberikan bantuan kepada yang bekerja keras	17, 34	-	2
	Memperlakukan anak buah seperti adik sendiri	19	32	2
Gaya Otoriter	Tidak mentolerir campur tangan	21, 30	-	2
	Menuntut anak buah	23, 28	-	2
	Merasa percaya diri	25, 26	-	2

Dimensi	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
Gaya Otoriter	Menyimpan informasi penting untuk diri sendiri	27, 24	-	2
	Berprilaku seakan-akan kekuasaan dan prestise penting	29, 22	-	2
Gaya Birokratis	Menyukai prosedur yang rinci	31	20	2
	Mengharapkan anak buah mematuhi peraturan	33, 18	-	2
	Keputusan besar di tangan atasan	35	16	2
	Bertindak sesuai peraturan organisasi	37	14	2
	Mengutamakan orang yang memiliki wewenang	39	12	2
Gaya Berorientasi Pada Tugas	Memprioritaskan tugas	41, 10	-	2
	Pekerjaan selesai tepat waktu	43, 8	-	2
	Memperbarui pengetahuan	45, 6	-	2
	Disiplin dalam melaksanakan tugas	47	4	2
	Tidak suka anak buah datang terlambat	49, 2	-	2
Total		37	13	50

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi melalui bantuan program komputer pengolahan data SPSS 16.0 *for Windows*. Analisis regresi diperkenalkan oleh Francis Galton. Teknik analisis regresi adalah suatu teknik statistik parametrik yang dapat digunakan untuk mengadakan prediksi besarnya variasi yang terjadi pada variabel Y berdasarkan

variabel X, menentukan bentuk hubungan antara variabel X dengan variabel Y, serta menentukan arah dan besarnya koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y. Analisis regresi sangat erat kaitannya dengan analisis korelasi. Hal ini dapat dipahami dari lambang r yang dipakai untuk menyatakan koefisien korelasi itu sebenarnya merupakan kependekan dari kata regresi.

3.6. Teknik Analisis Instrumen

3.6.1. Validitas

Validitas dalam suatu pengukuran maksudnya adalah sejauh mana instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid harus mempunyai validitas internal dan eksternal. Instrumen yang memiliki validitas internal atau rasional, bila kriteria yang ada dalam instrumen secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang diukur. Jadi kriterianya ada di dalam instrumen tersebut. Instrumen yang mempunyai validitas eksternal bila kriteria di dalam instrumen disusun berdasarkan fakta-fakta empiris yang telah ada. Jika validitas internal instrumen dikembangkan menurut teori yang relevan, maka validitas eksternal instrumen dikembangkan dari fakta empiris (Sugiyono, 2009).

Dasar kerja yang digunakan dalam menguji validitas item adalah memilih item yang mengukur kesahihan masing-masing item atau hal yang sama dengan apa yang diukur oleh tes sebagai keseluruhan. Untuk menguji analisis item dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi sikap skor item dengan skor total item yang diperoleh individu. Butir dianggap sah jika *Cronbach's Alpha if Item Deleted* \leq *Cronbach's Alpha* yang diperoleh pada tiap faktornya. Perhitungan validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 16.0 for Windows.

3.6.2. Korelasi Antar Faktor

Uji korelasi antar faktor berguna untuk melihat indeks diskriminasi antar faktor di dalam skala, dilakukan dengan cara menghitung korelasi skor dari tiap-tiap faktor dengan skor total. Rumus yang digunakan pada pengujian korelasi antar faktor ini yaitu korelasi *Product Moment Pearsons*. Korelasi *Product Moment Pearsons* adalah salah satu teknik untuk mencari korelasi antar dua variabel (Sudijono,1987). Rumus koefisien korelasi *Product Moment Pearsons* adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Angka indeks korelasi antara variabel X dan variabel Y

x = Deviasi skor variabel X

y = Deviasi skor variabel Y

Berikut ini adalah pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2009):

Tabel 3.4

Pedoman interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Perhitungan uji korelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 16.0 *for Windows*.

3.6.3. Reliabilitas

Reliabilitas atau keterandalan atau keajegan dalam suatu pengukuran maksudnya adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, reliabilitas tes diukur melalui pendekatan konsistensi internal yang dalam prosedurnya hanya memerlukan satu kali pengenaan tes tunggal kepada sekelompok individu sebagai subyek (*single-trial administration*). Pendekatan ini digunakan karena mempunyai nilai praktis dan efisiensi tinggi (Azwar, 2009). Formula yang digunakan untuk mengukur reliabilitas tes ini adalah dengan koefisien *Alpha* (*Cronbach's Alpha*). Berikut ini adalah pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien reliabilitas:

Tabel 3.5

Pedoman interpretasi koefisien reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,40	Rendah
0,40 – 0,60	Sedang
0,60 – 0,80	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Perhitungan reliabilitas dengan koefisien alpha ini dilakukan dengan bantuan komputer pengolahan data SPSS 16.0 *for Windows*.

3.7. Hasil Analisis Instrumen

Berikut ini akan dipaparkan hasil analisis instrumen terhadap alat ukur yang akan digunakan dalam pengambilan data penelitian yang meliputi hasil uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Skala Kepuasan Kerja

a. Hasil Uji Validitas

1) Hasil Uji Validitas Item

Hasil uji validitas item menunjukkan bahwa skala kepuasan kerja yang terdiri dari 40 item diperoleh 31 item valid dan 9 item gugur dengan besarnya validitas bergerak antara 0,911 – 0,924. Adapun spesifikasi item yang valid dan gugur adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Spesifikasi item valid dan gugur skala kepuasan kerja

Dimensi	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total Valid
<i>Motivators</i>	Adanya tanggung jawab yang diberikan	1, 21	11*, 31*	2
	Kemajuan kerja	2*, 22	12, 32	3
	Pekerjaan yang menantang	3*, 23	13, 33	3
	Prestasi kerja	4, 24	14, 34	4
	Adanya pengakuan atas unjuk kerja	5, 25	15, 35	4
<i>Hygiene Factors</i>	Kebijakan perusahaan	6, 26	16, 36	4
	Kewajaran penyeliaan yang diterima	7, 27	17, 37	4
	Kewajaran gaji	8, 28	18, 38	4
	Hubungan interpersonal	9*, 29*	19*, 39*	-
	Kondisi kerja	10*, 30	20, 40	3
Total		15	16	31

Ket. : (*) Item yang Gugur

2) Hasil Uji Korelasi Antar Faktor (Dimensi)

Hasil uji korelasi antar faktor (dimensi) skala kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil uji korelasi antar faktor skala kepuasan kerja

		Motivators	Hygiene factors	Skor total
Motivators	Pearson Correlation	1	.944**	.984**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	15	15	15
Hygiene factors	Pearson Correlation	.944**	1	.987**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	15	15	15
Skor total	Pearson Correlation	.984**	.987**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa korelasi antar setiap faktor dengan skor total memiliki korelasi yang tinggi, sehingga dapat diasumsikan bahwa masing-masing faktor merupakan bagian dari skala kepuasan kerja. Sedangkan korelasi antar faktor menunjukkan bahwa korelasi diantara masing-masing faktor memiliki korelasi yang mendekati satu, sehingga dapat diasumsikan bahwa masing-masing faktor (dimensi) dalam skala kepuasan kerja memiliki aspek yang tidak jauh berbeda.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas diperoleh alpha sebesar 0,945, maka dapat dikatakan bahwa reliabilitas skala kepuasan kerja sangat tinggi.

2. Skala Gaya Kepemimpinan

a. Hasil Uji Validitas

1) Hasil Uji Validitas Item

Hasil uji validitas item menunjukkan bahwa skala gaya kepemimpinan yang terdiri dari 50 item diperoleh 28 item valid dan 22 item gugur dengan besarnya validitas bergerak antara 0,145 – 0,388. Adapun spesifikasi item yang valid dan gugur adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8
Spesifikasi item valid dan gugur skala gaya kepemimpinan

Dimensi	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total Valid
Gaya Partisipatif	Berkonsultasi dengan anak buah	1, 50	-	2
	Memperlakukan anak buah secara sama	3*	48	1
	Bergaul secara informal	5	46*	1
	Bercampur dengan anak buah	7*	44*	-
	Membuat anak buah merasa bebas	9*	42	1
Gaya Pengasuh	Membantu anak buah	11	40	2
	Memuji dan menghargai	13	38	2
	Memperhatikan secara pribadi	15*	36*	-

Dimensi	Indikator	Favorable	Unfavorable	Total Valid
Gaya Pengasuh	Memberikan bantuan kepada yang bekerja keras	17, 34*	-	1
	Memperlakukan anak buah seperti adik sendiri	19	32*	1
Gaya Otoriter	Tidak mentolerir campur tangan	21, 30	-	2
	Menuntut anak buah	23*, 28	-	1
	Merasa percaya diri	25, 26*	-	1
	Menyimpan informasi penting untuk diri sendiri	27*, 24	-	1
	Berprilaku seakan-akan kekuasaan dan prestise penting	29*, 22	-	1
Gaya Birokratis	Menyukai prosedur yang rinci	31*	20	1
	Mengharapkan anak buah mematuhi peraturan	33*, 18	-	1
	Keputusan besar di tangan atasan	35*	16*	-
	Bertindak sesuai peraturan organisasi	37	14	2
	Mengutamakan orang yang memiliki wewenang	39*	12	1
Gaya Berorientasi Pada Tugas	Memprioritaskan tugas	41*, 10*	-	-
	Pekerjaan selesai tepat waktu	43*, 8*	-	-
	Memperbarui pengetahuan	45, 6	-	2
	Disiplin dalam melaksanakan tugas	47	4	2
	Tidak suka anak buah datang terlambat	49, 2	-	2
Total		20	8	28

Ket. : (*) Item yang Gugur

2) Hasil Uji Korelasi Antar Faktor (Dimensi)

Hasil uji korelasi antar faktor (dimensi) skala gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil uji korelasi antar faktor skala gaya kepemimpinan

		Partisipatif	Pengasuh	Otoriter	Birokratis	Berorientasi tugas	Skor total
Partisipatif	Pearson Correlation	1	.814**	.101	.522*	.482	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000	.720	.046	.069	.000
	N	15	15	15	15	15	15
Pengasuh	Pearson Correlation	.814**	1	-.074	.567*	.531*	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000		.793	.028	.042	.000
	N	15	15	15	15	15	15
Otoriter	Pearson Correlation	.101	-.074	1	.103	.094	.454
	Sig. (2-tailed)	.720	.793		.715	.738	.089
	N	15	15	15	15	15	15
Birokratis	Pearson Correlation	.522*	.567*	.103	1	.328	.690**
	Sig. (2-tailed)	.046	.028	.715		.232	.004
	N	15	15	15	15	15	15
Berorientasi tugas	Pearson Correlation	.482	.531*	.094	.328	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.069	.042	.738	.232		.008
	N	15	15	15	15	15	15
Skor total	Pearson Correlation	.839**	.790**	.454	.690**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.089	.004	.008	
	N	15	15	15	15	15	15
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa korelasi antar setiap faktor dengan skor total memiliki korelasi yang cukup tinggi, sehingga dapat diasumsikan bahwa masing-masing faktor merupakan bagian dari skala gaya kepemimpinan. Sedangkan korelasi antar faktor menunjukkan bahwa korelasi diantara masing-masing faktor memiliki korelasi yang tidak mendekati satu, sehingga dapat diasumsikan bahwa masing-masing faktor (dimensi) dalam gaya kepemimpinan memiliki aspek yang berbeda. Namun pada korelasi antar faktor terdapat hasil yang negatif, yaitu pada faktor/dimensi pengasuh dan faktor/dimensi otoriter. Dalam kedua jenis gaya kepemimpinan ini terdapat indikator-indikator yang sangat berlawanan. Hal ini berarti ketika gaya kepemimpinan pengasuh meningkat di tempat tersebut, maka akan diiringi menurunnya gaya kepemimpinan otoriter, begitu juga sebaliknya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas diperoleh alpha sebesar 0,803, maka dapat dikatakan bahwa reliabilitas skala gaya kepemimpinan sangat tinggi.