

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*field research*), karena penulis terlibat langsung dalam penelitian. *Field research* adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden.⁶²

Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu gaya kepemimpinan transformatif, *employee engagement* dan budaya organisasi sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*).

3.2 Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian adalah sasaran objek yang menjadi sasaran penelitian secara keseluruhan (*universum*) untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶³ Populasi dari obyek yang akan dilakukan penelitian adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Giri Muria Group Kudus.

Sample atau contoh adalah sebagian populasi yang diamati. Menurut Suharsimi Arikunto, apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Apabila jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Dalam penelitian ini pengambilan sample menggunakan teknik sample sistematis, yaitu pengambilan sample dilaksanakan dengan mengambil unit populasi dari atas ke bawah secara sistematis dan tidak ada kesengajaan

⁶² *Gaharuchromeblogspot.wordpress.com*, diakses pada tgl. 01 Januari 2018, pukul: 08.40

⁶³ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*, Jakarta: Prenada Media, 2005, hlm. 11

peneliti unruk memilih unit-unit populasi sebagai sample penelitian.⁶⁴ Sample yang diambil sama dengan jumlah populasi karena jumlah subyeknya kurang dari 100 orang, yaitu sebanyak 43 orang karyawan.

3.3 Tata Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep yang mempunyai variasi nilai yang merupakan faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang diteliti oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.⁶⁵

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

1. Variabel X (variabel independen)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformatif, *employee engagement* dan budaya organisasi.

2. Variabel Y (variabel dependen)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya yakni kinerja karyawan.

3.4 Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah perangkat lunak dari seluruh rangkaian pengumpulan data penelitian di lapangan untuk menangkap atau menghimpun data sebanyak dan sevalid mungkin, oleh karena itu instrument penelitian harus benar-benar reabilitas dan validitas.⁶⁶ Adapun analisis statistika dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan program computer *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Windows* versi 16.0.

⁶⁴ *Ibid.*, hlm. 118-119

⁶⁵ Marzuki, *Metodologi Riset: Panduan Penelitian Bidang Bisnis dan Sosial*, Yogyakarta: Ekonisia, 2005, hlm. 40

⁶⁶ Burhan Bungin, *Op., Cit.*, hlm. 104-105

3.5 Definisi Operasional

Variabel	Medan Ukur	Dimensi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kharismatik pemimpin	1) Pengaruh yang ideal 2) Motivasi yang inspirasional 3) Stimulasi intelektual 4) Pertimbangan yang bersifat individu	<ul style="list-style-type: none"> - Membuat karyawan sadar akan pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan. - Mendorong mereka untuk lebih memetingkan organisasi atau kelompok tim di atas kepentingan pribadi - Mampu memberikan semangat dan motivasi kerja terhadap karyawan - Menjelaskan tugas-tugas bawahannya sesuai <i>job description</i> masing-masing - Menciptakan iklim yang kondusif bagi perkembangan inovasi dan kreativitas. - Mendorong karyawan agar mampu memecahkan permasalahan secara inovatif - Mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan karyawan pada tingkat yang lebih tinggi - Mampu 	<i>Likert</i>

			menciptakan keharmonisan dalam organisasi	
<i>Employee Engagement (X2)</i>	Loyalitas karyawan	<p>1) Kebutuhan dasar (<i>basic need</i>)</p> <p>2) Dukungan manajemen (<i>manajement support</i>)</p> <p>3) Rasa memiliki</p> <p>4) Belajar dan bertumbuh (<i>development and grow</i>)</p>	<p>- Hal-hal dasar yang dibutuhkan oleh karyawan untuk berkontribusi kepada perusahaan.</p> <p>- Dukungan yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan pada perusahaan.</p> <p>- Rasa bangga yang dimiliki oleh seorang karyawan karena menjadi bagian dari perusahaan.</p> <p>- Program dan kesempatan yang diberikan perusahaan untuk tumbuh dan berkembang karyawan.</p>	<i>Likert</i>



<p>Budaya Organisasi (X3)</p>	<p>Perilaku karyawan</p>	<p>1) Aturan perilaku yang diamati 2) Norma 3) Filosofi 4) Aturan</p>	<p>- Komunikasi dan kerja sama antar individu. - Kebebasan berpendapat - Standar berperilaku dalam bekerja - Kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan pelanggan diperlakukan. - Pedoman ketat yang berkaitan dengan pencapaian perusahaan.</p>	<p><i>Likert</i></p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Pencapaian target/optimalitas kerja</p>	<p>1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Pengetahuan tentang pekerjaan 4) Sikap kooperatif 5) Perencanaan kerja</p>	<p>- Memenuhi kualitas kerja yang ditargetkan - Menyelesaikan pekerjaan dalam periode waktu yang ditentukan - Memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan. - Menguasai pekerjaan dengan baik - Kesiapan untuk bekerjasama - Mematuhi jam kerja yang ditentukan</p>	<p><i>Likert</i></p>

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua metode, yaitu:

1) Angket (*mail survey, questionnaire method*)

Angket merupakan daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden untuk dijawab sebagai teknik pengumpulan data.⁶⁷

Dalam angket ini berisi pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan transformatif, *employee engagement* dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Giri Muria Group Kudus. Jenis angket ini yaitu menggunakan bentuk angket berstruktur yaitu responden tinggal memberi tanda atau mengisi skala yang sudah ditentukan atau responden menjawab pertanyaan yang sudah ada jawabannya, yaitu memilih satu atau lebih dari jawaban yang sudah tersedia.⁶⁸ Setiap pilihan jawaban dalam angket diberikan skor nilai sebagai berikut:

- 1) Jawaban “sangat baik” diberi skor 5
- 2) Jawaban “baik” diberi skor 4
- 3) Jawaban “cukup baik ” diberi skor 3
- 4) Jawaban “kurang baik” diberi skor 2
- 5) Jawaban “sangat kurang baik” diberi skor 1

2) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, dan kebijakan. Dalam penelitian ini dokumen yang diperlukan yaitu tentang gambaran umum Koperasi Simpan Pinjam Giri Muria Kudus, sejarah berdirinya, visi misi, struktur pengurus dan produk-produk.

⁶⁷ Marzuki, *Op., Cit.*, hlm. 68

⁶⁸ *Ibid.*, hlm. 69

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk memperoleh data dengan penyebaran angket yang valid dan reliable, maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah tingkat suatu instrument mengukur apa yang seharusnya diukur karena validitas hanya dapat di nilai dalam arti perlunya.⁶⁹ Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor atau butir pernyataan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan cara uji signifikansi yang membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree or freedom* (df)= $n-k$. dalam hal ini n adalah jumlah sample dan k adalah jumlah konstruk. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkatan pada mana suatu tes secara konsisten mengukur berapa pun hasil pengukuran itu yang biasa dinyatakan dengan angka-angka (biasanya sebagai suatu koefisien), koefisien yang tinggi menunjukkan reabilitas yang tinggi.⁷⁰ Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran).⁷¹ Uji reabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi internal instrument pengukuran dengan *Crobach Alpha*. Instrument untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliable jika memiliki *Crobach Alpha* lebih dari 0.60.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas.⁷²

⁶⁹ Sumanto, *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*, Jakarta: Buku Seru, 2014, hlm.78

⁷⁰ *Ibid.*, hlm. 81

⁷¹ Mudrajad Kincoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2003, hlm. 154

⁷² Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: AMP YKPN, 2004, hlm. 98

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai *cut off* yang umumnya dipakai oleh hilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10 sehingga data yang tidak terkena multikolonieritas nilai toleransinya harus lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10.

3.8.2 Autokolerasi

Autokolerasi (hubungan) antaranggota sample yang diurutkan berdasarkan waktu.⁷³ Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Untuk melakukan pengujian gejala autokorelasi dilakukan dengan menggunakan Uji Durbin Watson dengan kriteria dan keputusan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Ada Tidaknya Autokorelasi

Hipotesis nol	Keputusan	Syarat
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada keputusan	$d_l < d < d_u$
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada keputusan	$4 - d_u < d < 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	Terima	$d_u < d < 4 - d_u$

3.8.3 Normalitas

Proses uji normalitas data dilakukan dengan memperlihatkan penyebaran data (titik) *Normal Plat of Regresion Standizzed Residual* dari variabel terikat, dimana:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

⁷³ Algifari, *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*, Yogyakarta: BPFE, 2000, hlm. 88

3.8.4 Heteroskedastisitas

Menurut Hanke & Reitsch, heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Artinya setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model.⁷⁴ Akibat dari adanya gejala heteroskedastisitas adalah:

- 1) Varian koefisien regresi menjadi tidak minimum.
- 2) Convident internal akan melebar, sehingga hasil uji signifikansi statistik tidak valid lagi.

3.9 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data hasil penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan transformatif, *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan digunakan analisis statistik, yaitu regresi linier berganda.

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel *independent* ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel *dependent* (Y). Analisis ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependent* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independent* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* apakah masing-masing variabel *independent* berhubungan positif atau negatif.⁷⁵

Persamaan regresi $\Leftrightarrow Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Dimana:

- X_1 : Gaya Kepemimpinan Transformatif
- X_2 : *Employee Engagement*
- X_3 : Budaya Organisasi

⁷⁴ Mudrajad Kuncoro, *Op., Cit.*, hlm. 96

⁷⁵ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2003, hlm. 250

- Y : Kinerja Karyawan
 a : Konstanta
 b_1 : Koefisien regresi antara gaya kepemimpinan transformatif dengan kinerja karyawan
 b_2 : Koefisien regresi antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan
 b_3 : Koefisien regresi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan
 e : *Error*

Dalam analisis data ini penelitian menggunakan analisis data sebagai berikut:

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *independent* yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel *dependent*, maka perlu membandingkan antara T_{hitung} dan T_{tabel} dengan ketentuan:

$$T_{hitung} > T_{tabel} = H_0 \text{ ditolak (ada pengaruh)}$$

$$T_{hitung} < T_{tabel} = H_0 \text{ diterima (tidak ada pengaruh)}$$

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *independent* yang terdapat dalam persamaan regresi secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel *dependent*. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya bahwa gaya kepemimpinan, *employee engagement* dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) $H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_0$, artinya bahwa gaya kepemimpinan, *employee engagement* dan budaya organisasi secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Menentukan *level of significant* $\alpha = 0,05$
- 4) Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut

Ho = diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho = ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

5) Perhitungan nilai F

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

Keterangan:

R = koefisien regresi linier berganda

k = banyaknya variabel

n = ukuran variabel

6) Kesimpulan

Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dapat diketahui pengaruh gaya kepemimpinan transformatif, *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam analisis diketahui bahwa dengan analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauhmana variabel *independent* mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent*.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*.