

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Lokasi Penelitian

Objek yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh manajer perusahaan manufaktur skala sedang dan besar di Semarang.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh manager perusahaan manufaktur skala sedang dan besar yang berbentuk PT di Kota Semarang. Jumlah perusahaan manufaktur skala sedang dan besar yang berbentuk PT di Kota Semarang adalah 278 perusahaan. Perusahaan manufaktur tergolong skala sedang apabila jumlah tenaga kerjanya antara 20 – 99 orang, sedangkan perusahaan manufaktur skala besar adalah perusahaan manufaktur yang jumlah tenaga kerjanya 100 orang atau lebih. Sampel yang digunakan adalah manajer dan kepala bagian perusahaan manufaktur skala menengah dan besar di Kota Semarang yang terdaftar dalam statistik BPS tahun 2014 dan berkenan berpartisipasi dalam penelitian ini. Pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, teknik *purposive sampling* ini menggunakan judgement sebagai batasan – batasan yang akan ditentukan oleh peneliti. Judgement yang peneliti gunakan sebagai batasan yaitu :

1. Berjabatan sebagai manajer di perusahaan manufaktur skala sedang dan besar di Kota Semarang.

2. Daftar nama, alamat dan nomor telepon perusahaan di BPS lengkap dan dapat dihubungi.
3. Bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

Tahapan peneliti melakukan pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Tahap – tahap pengambilan sampel :

Tahap-tahap	Jumlah
Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BPS 2014	278
Perusahaan yang data alamat/ nomor telepon tidak jelas	(14)
Perusahaan yang tidak bisa dihubungi	(3)
Perusahaan yang tidak bersedia berpartisipasi	(240)
Perusahaan yang bersedia berpartisipasi	21

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis dan Sumber data

Data yang kami peroleh untuk riset yang dilakukan merupakan data primer karena data kami peroleh langsung dari narasumber tanpa melalui perantara atau dari pihak manapun dan narasumber yang kami ambil manager di perusahaan manufaktur skala sedang dan besar di Kota Semarang.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Kami memperoleh data menggunakan metode survey, kami melakukan survey kepada beberapa manager di perusahaan Manufaktur skala menengah di Kota Semarang.

3.3.3 Alat Pengumpulan Data

Data dalam riset ini kami peroleh dengan menyebarkan Kuesioner yang kami distribusikan kepada beberapa manager di perusahaan manufaktur skala sedang dan besar Di Kota Semarang.

3.3.4 Pengujian Alat Pengumpulan Data

3.3.4.1 Pengujian Validitas

Pengujian validitas tiap pernyataan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Pernyataan dianggap valid jika *Cronbach Alpha if Item Deleted* lebih kecil daripada nilai *cronbach alpha instrument*, sedangkan indikator yang memiliki nilai lebih besar dikatakan tidak valid.

3.3.4.2 Pengujian Reliabilitas

Pengujian keandalan instrument adalah dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Semakin tinggi nilai *cronbach alpha* nya maka dapat disimpulkan bahwa instrument semakin reliable.

3.4 Definisi dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Kepuasan Kerja

Definisi operasional kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah persepsi responden mengenai tingkat kepuasan manager terhadap pekerjaannya. Pengukuran kepuasan kerja tersebut berdasarkan Job Description Index (JDI) yang dikembangkan oleh Smith, Kendall, & Hulin pada tahun 1969 dalam Kartika (2012). Kuesioner tersebut terdiri dari 14 item pernyataan yang terbagi kedalam 5 dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, supervisi, gaji, rekan kerja, dan promosi. Skala pengukuran menggunakan skala likert dengan rentang nilai 1(sangat tidak setuju) sampai 5(sangat setuju). Semakin tinggi angka semakin menunjukkan bahwa responden semakin puas dengan pekerjaannya.

3.4.2 Ambiguitas tugas

Definisi operasional ambiguitas tugas dalam penelitian ini adalah persepsi responden terhadap seberapa jelas tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan terhadap responden. Pengukuran ambiguitas tugas ini adalah menggunakan model yang dikembangkan oleh Rizzo et al (1970) dalam Alshery et al (2015). Kuesioner ini terdiri dari 15 item pernyataan yang terbagi kedalam 3 dimensi yaitu organizational, personality, dan interpersonal. Skala pengukuran menggunakan skala likert dengan rentang 1(sangat tidak

setuju) yang berarti bahwa ambiguitas tugasnya tinggi hingga 5(sangat setuju) yang berarti ambiguitas tugasnya rendah. Kecuali untuk nomor 3, 4, 11, 14, dan 15 rentang skala likert nya 1(sangat setuju) hingga 5(sangat tidak setuju). Semakin tinggi angka maka menunjukkan bahwa ambiguitas tugas di perusahaan responden semakin rendah.

3.4.3 Kinerja

Definisi operasional kinerja dalam penelitian ini adalah persepsi responden tentang seberapa tinggi kinerja yang dihasilkan oleh responden. Pengukuran ini menggunakan model yang dikembangkan oleh Mahoney et al (1963) dalam Hafiz, Frizilia (2007). Kuesioner ini terdiri dari 8 pertanyaan yang terbagi menjadi 8 dimensi yaitu perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, penataan staf, negosiasi, dan perwakilan. Skala pengukuran menggunakan skala likert dengan rentang 1(sangat tidak setuju) hingga 5(sangat setuju). Semakin tinggi angka maka menunjukkan bahwa kinerja semakin tinggi juga.

3.5 Uji Hipotesis

Uji kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk memenuhi asumsi regresi linear berganda yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

3.6.1.1 Uji Normalitas

Menurut Dajan (1986) dalam Murniati,dkk (2013) distribusi normal merupakan distribusi teoritis dari variable random yang kontinyu. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test terhadap masing – masing variable. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima, sebaliknya apabila probabilitas $< 0,05$ H_0 ditolak (Murniati, dkk. 2013).

3.6.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat kesalahan varian yang konstan. Uji ini dilakukan dengan Uji Glejser, Heteroskedastisitas terjadi jika variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen. Data akan bebas heteroskedastisitas apabila nilai t signifikan diatas 0,05.

3.6.1.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel – variabel independen. Pengujian ini dilakukan

menggunakan tolerance value dan VIF(variance inflation factor). Korelasi antara variabel independen tidak ditemukan apabila nilai tolerance value $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

3.6.2 Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan hipotesis korelasional, dengan perumusan sebagai berikut :

Ho : $\beta_3 \leq 0$, artinya :Kepuasan kerja dan Ambiguitas tugas tidak berpengaruh pada kinerja Manager.

Ha : $\beta_3 > 0$, artinya: Semakin tinggiKepuasan kerja maka semakin baik kinerja Manager ketika ambiguitas tugasnya rendah.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval, maka pengujian dilakukan dengan pengujian parametrik.Pengujian hipotesis pada pengujian ini menggunakan Moderating Regreition Analysis(MRA) dengan menggunakan SPSS, dilihat dari tabel *Anova*, *Coefficient* dan *Model Summary*. Tingkat keyakinan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah 95% atau dengan $\alpha = 5\%$. Apabila terdapat nilai yang signifikan pada tabel Anova maka Ha diterima yang berarti Semakin tinggiKepuasan kerja maka semakin baik kinerja Manager ketika ambiguitas tugasnya rendah.

Nilai kritis dari model ini yaitu t-hitung $> 1,645$ (t-tabel $\alpha = 5\%$).

Model regresi :

Model 1 : Menguji pengaruh langsung

$$K = \beta_0 + \beta_1 KK + \beta_2 AT + \varepsilon$$

Model 2 : Menguji efek moderasi

$$K = \beta_0 + \beta_1 KK + \beta_2 AT + \beta_3 KK*AT + \varepsilon$$

Keterangan

$$K = \beta_0 + \beta_1 Ke + \beta_2 JA + \beta_3 Ke*JA$$

K = Variabel Dependen (Kinerja)

β_0 = Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi

KK = variabel independen (Kepuasan Kerja)

AT = Variabel Moderator (Ambiguitas Tugas)

Kriteria penerimaan hipotesis :

1. Melihat kenaikan R^2 dari model 1 dengan model 2
2. Melihat kolom signifikansi interkasi dengan nilai $< \alpha = 5\%$

Apabila hasil memenuhi kriteria tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ambiguitas tugas dapat memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.