

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh para pekerja UKM di Kota Semarang yang berjumlah 851 orang. Sedangkan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah para pekerja UKM yang berdasarkan data dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro pada tahun 2016 yang berkenan ikut dalam penelitian ini. Pengumpulan sampel menggunakan metode probabilitas (pemilihan secara random) yang berdasarkan teknik random sederhana (*simple random sampling*). Pengambilan sampel secara random sederhana (*simple random*) dilakukan dengan mengambil secara langsung dari populasinya secara random. Penentuan jumlah sampel minimum menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = sample

N = jumlah populasi (851)

e = batas toleransi kesalahan (10%)

Batas toleransi kesalahan yang digunakan yaitu 10% yang berarti tingkat akurasi 90%. Maka responden yang akan digunakan pada penelitian ini sebanyak 86 orang.

3.2 Jenis dan sumber data

Data merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam sebuah laporan. Pada data penelitian ini maka peneliti menggunakan data primer. Data primer itu sendiri merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya tanpa melalui perantara. Data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari kuesioner budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sumber datanya adalah responden penelitian atau sampel penelitian ini yaitu para pekerja yang ikut berpartisipasi dalam organisasi.

3.3 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik survey. Teknik survey dilakukan dengan memberikan pernyataan-pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada responden. Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan mendatangi responden dan menanyakan kesediaannya dalam pengisian kuisisioner. Kuisisioner merupakan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada para pekerja yang menjadi sampel penelitian untuk diisi dan jawaban yang didapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel. Pertanyaan yang diberikan dalam kuisisioner merupakan pertanyaan terstruktur dan responden hanya perlu melingkari pada jawaban yang dianggap paling sesuai.

3.4 Definisi dan Pengukuran Variabel

Berikut ini adalah definisi operasional dan pengukuran variabel pada penelitian ini:

3.4.1. Budaya Birokrasi

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah persepsi responden mengenai keterlibatan karyawan dalam mendorong proses produksi di UKM untuk dapat meningkatkan kualitas dan tanggung jawab dengan tepat waktu. Instrumen yang digunakan dalam pengukuran budaya birokrasi dalam penelitian ini adalah instrument menurut (Wallach 1983 dalam Sarjono, 2016) yaitu:hirarki dan procedural. Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Semakin tinggi maka menunjukkan bahwa terdapat keterlibatan karyawan dalam mendorong proses produksi di UKM untuk dapat meningkatkan kualitas dan tanggung jawab dengan tepat waktu.

3.4.2 Budaya Inovatif

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah persepsi responden mengenai prioritas utama di dalam UKM adalah kualitas kinerja yang memiliki ketersediaan strategi komunikasi internal untuk mendorong inovasi. Instrumen yang digunakan dalam pengukuran budaya inovatif dalam penelitian ini adalah instrument menurut (Wallach 1983 dalam Sarjono, 2016) yaitu:inovasi. Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Semakin tinggi maka menunjukkan bahwa UKM memprioritaskan kualitas

kinerjanya, memiliki ketersediaan strategi komunikasi internal serta mendorong karyawan untuk inovasi.

3.4.3 Budaya Suportif

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah persepsi responden mengenai pengambilan kebijakan yang mempunyai umpan balik positif terhadap karyawan dengan bersikap ramah dan saling membantu sehingga komunikasi antara manajemen dan karyawan semakin meningkat. Instrumen yang digunakan dalam pengukuran budaya suportif dalam penelitian ini adalah instrument menurut (Wallach 1983 dalam Sarjono, 2016) yaitu: kepercayaan dan kerjasama. Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Semakin tinggi maka menunjukkan bahwa pengambilan kebijakan di UKM memiliki umpan balik positif terhadap karyawan dengan bersikap ramah dan saling membantu sehingga komunikasi antara manajemen dan karyawan semakin meningkat.

3.4.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah persepsi responden mengenai seorang pemimpin yang menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja, menghormati pendapat setiap bawahan, memberikan motivasi kepada bawahan dan dapat mengarahkan para pekerjanya dengan memberikan pelatihan kerja. (F. W. Muhammad, 2015) Instrumen yang digunakan dalam pengukuran gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini adalah instrument menurut (Bass dan Avolio

2013 dalam F. W. Muhammad, 2015) yaitu *Idelaised influence* (pengaruh idealis), *Inspirational motivation* (motivasi insiparional), *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *Individualized consideration*. Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Semakin tinggi maka menunjukkan bahwa pemimpin telah dapat membimbing dan memberikan motivasi kepada bawahannya untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

3.4.5 Gaya Kepemimpinan Transaksional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah persepsi responden mengenai seorang pemimpin yang dapat merundingkan tentang hasil yang akan didapat setelah menyelesaikan pekerjaan dan akan memberikan pujian kepada para pekerja pada setiap prestasi yang didapatnya. Instrumen yang digunakan dalam pengukuran gaya kepemimpinan transaksional dalam penelitian ini adalah instrument menurut (Bass dan Avolio 2013 dalam Arif, 2009) yaitu imbalan kondisional. Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Semakin tinggi maka menunjukkan bahwa pemimpin dapat memberikan hasil dari setiap pekerjaan yang telah kita kerjakan dan dapat memberikan motivasi kepada bawahannya dengan memberikan pujian-pujian terhadap prestasinya.

3.4.6 Kepuasan Kerja

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah persepsi mengenai evaluasi yang dapat menggambarkan perasaan diri seseorang puas atau tidaknya mereka terhadap apa yang didapatkan ditempat bekerjanya terhadap pekerjaannya. Instrumen yang digunakan menggunakan milik (Paul Spector dalam Griffith, 2013). Dalam penelitian ini kepuasan kerja berfokus pada gaji (pay), sifat pekerjaan, pengawasan, kemajuan dan pertumbuhan (prospek/ promosi). Dalam penelitian ini pengukuran variabel menggunakan metode pengskalaan dengan tipe skala Likert, dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Pernyataan nomer 2,5,6,8,9,11,13 dan 19 direkording. Semakin tinggi maka menunjukkan bahwa para pekerja telah merasa puas dengan apa yang didupatkannya .

2.2 Komitmen Organisasi

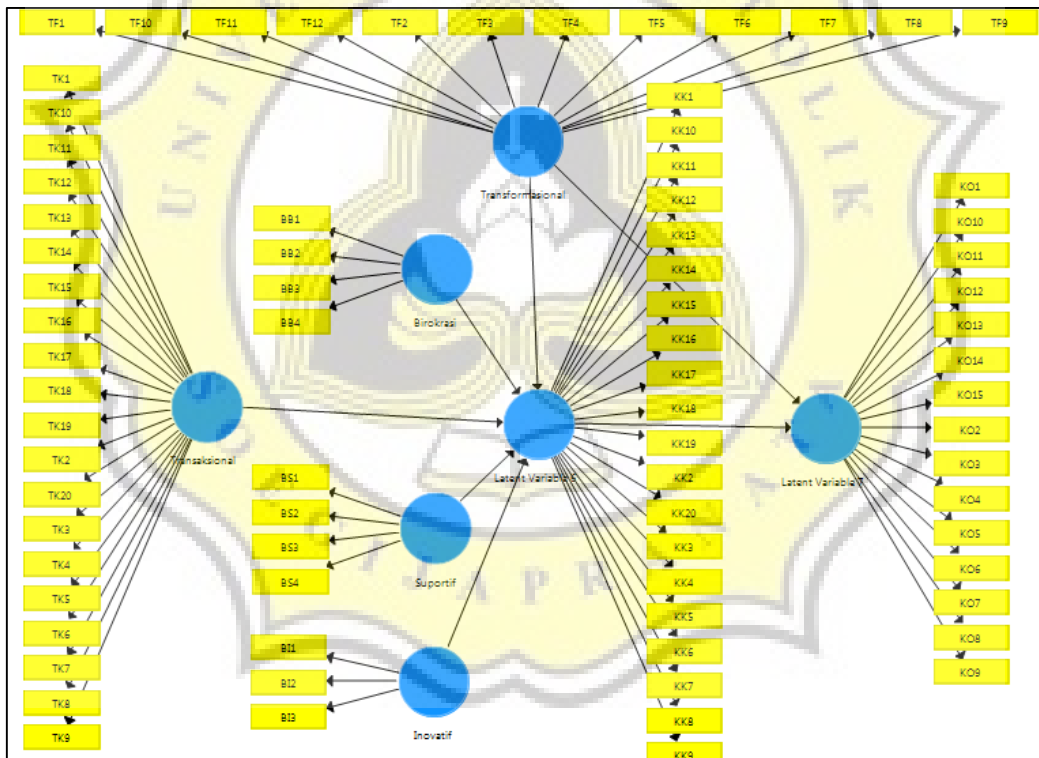
Definisi operasional dalam penelitian ini adalah persepsi responden mengenai sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin. Instrumen yang digunakan menggunakan milik (Mowday Porter dalam Griffith, 2013) Dalam penelitian ini pengukuran variabel menggunakan metode pengskalaan dengan tipe skala Likert, dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Pernyataan nomer 3,7,9,12 dan 15 direkording. Semakin tinggi maka menunjukkan bahwa karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaannya.

3.5 Pengujian Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Penyebaran kuesioner ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dengan kepuasan kerja sebagai mediasi

Model Penelitian

Model penelitiannya adalah sebagai berikut ;



Gambar 3.1

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini:

H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja di UKM

H2: Gaya Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh negative terhadap kepuasan kerja di UKM

H3: Budaya Birokrasi memiliki pengaruh negative terhadap kepuasan kerja di UKM

H4: Budaya Inovatif memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja di UKM

H5: Budaya Suportif memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja di UKM

H6: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

H7: Kepemimpinan Transformasional berdampak positif secara langsung terhadap Komitmen Organisasi

Memilih Pengujian Statistik

Hipotesis yang akan diuji merupakan hipotesis kausal yang merupakan hipotesis kausal yang merupakan pernyataan antara dua atau lebih variabel yang terjadi bersamaan dan hubungannya membentuk suatu pola sebab akibat. Untuk dapat diteliti harus ditentukan terlebih dahulu variabel independen dan variabel

dependennya. Setelah itu hubungan antara variabel independen dan variabel dependen diuji menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. PLS digunakan dalam penelitian ini karena tidak mensyaratkan data harus memenuhi asumsi klasik dan tidak mengharuskan data berdistribusi normal.

4 Menentukan Tingkat Keyakinan yang Diinginkan

Pengujian yang dilakukan pada penelitian ini merupakan uji satu sisi (*one tailed*) karena hipotesisnya memiliki arah positif dan negative. Hipotesis dalam penelitian ini dikatakan berarah, karena dikembangkan berdasarkan teori, logika piker dan penelitian sebelumnya. Maka tingkat signifikan yang dilihat dengan membandingkan nilai t-tabel dan t-hitung. Tingkat keyakinan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 90%. Maka tingkat kesalahan yang didapatkan ditoleransi adalah sebesar 10% atau 0,1.

5 Menentukan Nilai Statistik

Penelitian ini menggunakan bantuan program SmartPLS 3 untuk menghitung nilai statistik dari data yang sudah diperoleh. Nilai statistik dilihat dari besarnya *T-statistic* karena hipotesis dalam penelitian ini merupakan hipotesis yang memiliki arah (*one tailed*).

6 Mendapatkan Nilai Uji Kritis dan Menginterpretasikan

Penghitungan nilai uji kritis dilakukan dengan menghitung nilai t-tabel menggunakan formula rumus yang ada di *Microsoft Excel* yaitu ($=TINV(probability; degree\ of\ freedom)$). Probability yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,1 sedangkan *degree of freedom* yang digunakan adalah (n-1), n adalah jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 89 sampel. Dari rumus tersebut maka diperoleh besarnya t-tabel sebesar 1,66. Kriteria penerimaan hipotesis dan interpretasinya yaitu:

Jika $T\text{-statistic} < 1,66$, maka hipotesis (H_a) ditolak

Jika $T\text{-statistic} > 1,66$, maka hipotesis (H_a) diterima

Pengujian alat pengumpulan data

Model Pengukuran

Uji instrumen data dalam penelitian ini dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan pada responden yang mendapat kuesioner dan menjawab kuesioner. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibagikan tersebut valid dan reliabel. Uji

3.5.1 Validitas

Penelitian ini menggunakan alat pengolahan PLS. Ketentuan validitasnya

Validitas Konvergen		Validitas Diskriminan	
Ukuran	Nilai	Ukuran	Nilai

Loading factor	>0,7	Akar AVE : korelasi antar variabel laten (konstruk)	$\sqrt{AVE} >$ korelasi variabel laten
AVE	>0,5	Cross loading	>0,7 dalam satu konstruk
Communality	>0,5		

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program

PLS dengan kriteria :

Ukuran	Nilai
Cronbach's Alpha	>0,7
Composite Reliability	>0,7

Model Struktural

Model ini digunakan untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel yang diuji dalam model. Pengaturan iterasi dalam PLS ini menggunakan *construct level changes* yang artinya pengaturan ini

menggunakan outerweight untuk melakukan perbandingan sampel original dengan sampel iterasinya. Pengaturan ini pula disarankan oleh PLS.

3.6 Alat Analisis Data dan Uji Hipotesis

Desain analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan software *Smart PLS (Partial Least Square)*. *Software Partial Least Square (PLS)* ini digunakan pada penelitian yang pada umumnya memiliki variabel dependen dan independen yang lebih dari satu. Hipotesis ini akan diterima jika nilai t statistic lebih besar dari 1,66.

Dikatakan Complete mediation ketika budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tidak lagi mempengaruhi komitmen organisasi setelah adanya variabel mediasi. Selain itu jika dikatakan Partial mediation ketika pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi setelah adanya variabel mediasi lebih lemah daripada pengaruh langsung dari budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi tanpa adanya variabel mediasi, namun tetap signifikan.