

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Obyek dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di perusahaan manufaktur di Semarang dan yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan perusahaan manufaktur di Semarang.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan staff yang bekerja perusahaan manufaktur di Semarang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *purposive judgement sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut:

1. Merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur di Semarang
2. Minimal telah bekerja 1 tahun

3.3. Metode Pengumpulan Data

3.3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara (Sugiyono, 2013). Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini melalui kuesioner meliputi: data tentang motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian yang telah dilakukan penulis adalah Observasi. Metode ini dilakukan penulis dengan cara melakukan penelitian dan praktik kerja lapangan pada tempat yang akan dijadikan penelitian penulis.

3.5. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui: kuesioner. Kuesioner adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh peneliti, dalam hal ini peneliti memperoleh keterangan langsung dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan wawancara dengan responden (Sugiyono, 2013). Dalam metode pengukuran data, digunakan skala Likert dengan menggunakan lima tingkatan sebagai berikut:

- 1) Jawaban SS diberi nilai 5

- 2) Jawaban S diberi nilai 4
- 3) Jawaban R diberi nilai 3
- 4) Jawaban TS diberi nilai 2
- 5) Jawaban STS diberi nilai 1

3.6. Pengujian Alat Pengumpulan Data

3.6.1. Pengujian Validitas

Pengertian dari uji validitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner pada penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian (Ghozali, 2013). Variabelnya adalah variabel independen dan dependen. Pengukurannya dilakukan dengan menggunakan perhitungan korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson (Ghozali, 2013).

Adapun syaratnya adalah:

1. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > *Cronbach's Alpha if Item Deleted*, maka dikatakan valid.
2. Apabila *Cronbach's Alpha* < *Cronbach's Alpha if Item Deleted*, maka dikatakan tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Pengertian uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menilai apakah jawaban responden dapat dipercaya atau konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Pengukurannya menggunakan uji *Cronbach Alpha* (α). Kriterianya adalah jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dikatakan reliabel (Nunally dalam Ghozali, 2013).

3.7. Definisi dan Pengukuran Variabel

3.7.1. Variabel dependen

Kinerja Karyawan merupakan persepsi responden mengenai kesesuaian hasil kerja dengan pedoman kerja. Pengukurannya dengan menggunakan skala ordinal yaitu skala Likert dari STS (Sangat Tidak Setuju, skor 1) hingga SS (Sangat Setuju, skor 5). Semakin tinggi skor nya menunjukkan semakin tinggi kinerja karyawan.

3.7.2. Variabel Independen

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu persepsi responden mengenai perilaku responden/individu dan kegigihan dalam bekerja. Pengukurannya dengan menggunakan skala Likert dari STS (Sangat Tidak Setuju, skor 1) hingga SS (Sangat Setuju, skor 5). Semakin tinggi skor nya menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

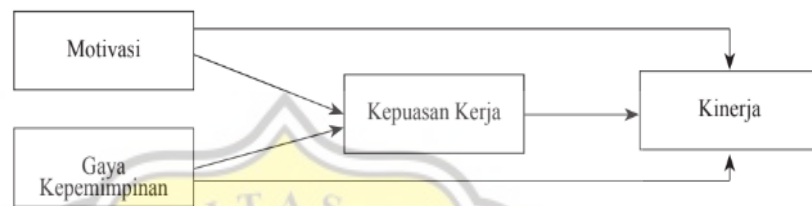
b. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah persepsi responden mengenai bagaimana cara pemimpin peduli dengan karyawannya. Pengukurannya dengan menggunakan skala Likert dari STS (Sangat Tidak Setuju, skor 1) hingga SS (Sangat Setuju, skor 5). Semakin tinggi skor nya menunjukkan semakin tinggi gaya kepemimpinan. Pertanyaan nomor 2 dan 7 direcording.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu persepsi responden mengenai kepuasna terhadap gaji, pekerjaan, pengawasan dan promosi. Pengukurannya dengan menggunakan skala Likert dari STS (Sangat Tidak Setuju, skor 1) hingga SS (Sangat Setuju, skor 5). Semakin tinggi skor nya menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

3.8. Desain Analisis Data



Gambar 3.1. Model Hipotesis

3.8.1. Menyatakan Hipotesis

Penelitian menggunakan hipotesis nol atau hipotesis alternatif sebagai hipotesisnya. Adapun hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

Ho1: $\beta = 0$, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan manufaktur di Semarang.

Ha1: $\beta \neq 0$, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan manufaktur di Semarang

Ho2: $\beta = 0$, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan manufaktur di Semarang.

Ha2: $\beta \neq 0$, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan manufaktur di Semarang.

Ho3: $\beta = 0$, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Semarang.

Ha3: $\beta \neq 0$, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Semarang.

Ho4: $\beta = 0$, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Semarang.

Ha4: $\beta \neq 0$, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Semarang.

Ho5: $\beta = 0$, artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Semarang.

Ha5: $\beta \neq 0$, artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Semarang.

3.8.2. Memilih .Pengujian Statistik

Adapun pengujian prasyarat untuk menetapkan apakah model struktural sudah memenuhi asumsi yang disyaratkan dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dan menetapkan kesesuaian model berdasarkan *criteria goodness of fit* tertentu. Alasan menggunakan *Partial Least*

Square (PLS) arena lebih menitikberatkan pada data dan dengan prosedur estimasi yang terbatas, maka misspesifikasi model tidak begitu berpengaruh terhadap estimasi parameter. Adapun teknik statistik data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik regresi dengan variabel moderating. Persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots(1)$$

Keterangan =

Y = Kepuasan Kerja

a = Nilai Tetap (konstanta)

b₁—b₂=Beta atau koefisien regresi

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Gaya Kepemimpinan

e = *error term*

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots(2)$$

Keterangan =

Y = Kinerja karyawan e = *error term*

a = Nilai Tetap (konstanta)

b₁—b₃=Beta atau koefisien regresi

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Gaya Kepemimpinan

X₃ = Kepuasan Kerja

3.8.3. Memilih Tingkat Keyakinan

Tingkat keyakinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% yang artinya peneliti menggunakan tingkat *error* yang dapat ditoleransi sebesar 5%.

3.8.4. Menghitung Nilai Statistik

Penelitian menggunakan *Partial Least Square* (PLS) untuk perhitungan nilai statistik, sebagai program statistik yang membantu dalam menghitung nilai statistik dari semua data yang telah diperoleh.

3.8.5. Mendapatkan Nilai Uji Kritis

Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) untuk mendapatkan nilai uji sebagai program yang membantu peneliti dalam menganalisisnya. Peneliti juga menggunakan pengujian satu arah (*one-tailed*) untuk menguji hipotesis karena hipotesis dalam penelitian ini berarah positif.

3.8.6. Menginterpretasikan Hasil

Interpretasi dari hasil yang didapat berupa penerimaan semua hipotesis diterima apabila nilai t statistik $< 1,645$