

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja, Dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pada pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja, Dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pemberian motivasi, secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai sehingga menjadikan Dinas yang berkualitas dengan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi Penelitian**

Populasi menurut Sugiyono (2010:80) adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi yang akan diteliti seluruh pegawai yang ada di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo sejumlah 56 pegawai.

### 3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2010:81). Dalam penelitian ini semua di jadikan sampel, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 50 orang.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

#### 3.3.1 Data dan Jenis Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara sebagai berikut:

a. Data Primer :

Menurut Marzuki, (2002:55) “Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya”, dalam hal ini diperoleh dari responden yang menjawab pertanyaan.

- Kuesioner atau angket

Pengertian metode angket menurut Arikunto (2006:151) “Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui”. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang

dianggap benar. Dan dengan menggunakan skala linkert adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuiseoner yang disebarakan.

Dengan bobot skor sebagai berikut:

Jika jawaban SS maka skor nilai yang diberikan 5

Jika jawaban S maka skor nilai yang diberikan 4

Jika jawaban KS maka skor nilai yang diberikan 3

Jika jawaban TS maka skor nilai yang diberikan 2

Jika jawaban STS maka skor nilai yang diberikan 1

b. Data sekunder

Menurut Umi Narimawati (2008:94) bahwa : “Data Sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan pengumpulan data”.

- Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:158) “Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapot, agenda dan sebagainya.” Metode dokumentasi ini dimaksudkan untuk memperoleh data berdasarkan sumber data yang ada di organisasi, yaitu berupa:

- a. Profil organisasi
- b. Struktur organisasi
- c. Hasil penilaian kinerja

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

Pengertian variabel menurut Sugiyono (2010: 38) adalah sebagai berikut: “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Definisi operasional variabel merupakan batasan-batasan yang dipakai penulis untuk menghindari adanya interpretasi yang berbeda terhadap variabel yang diteliti, sehingga setiap variabel perlu dioperasional. Adapun definisi tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2010:39) “variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Pada penelitian yang menjadi variabel independen (X) adalah keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

##### a. Gaya kepemimpinan ( X1)

Indikator Gaya Kepemimpinan :

Menurut Kartini Kartono (2008: 34) menyatakan indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

##### 1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah



kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

## 2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

## 3. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

## 4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

## 5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

b. Lingkungan kerja (X2)

Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2001: 26), mengemukakan bahwa:

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)

Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, keamanan, dll.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

## 2. Variabel Intervening

Menurut Sugiyono (2010:39) “Variabel intervening merupakan variabel penyelantara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen”. Pada penelitian yang menjadi variabel intervening (Y) adalah motivasi.

Motivasi

Indikator Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian (2008: 138), mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.”

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

Indikator motivasi menurut Hasibuan (2004) :

- a. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada guru sehingga gaji yang diberikan mampu memenuhi segala kebutuhan.
- b. Keamanan ditunjukkan dengan fasilitas yang diberikan oleh Sekolah kepada guru. Misalkan fasilitas kesehatan seperti adanya ruang P3K yang disediakan sekolah dan diberikan jaminan asuransi kesehatan..
- c. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, seperti melakukan rekreasi yang diadakan oleh sekolah setahun sekali guna menjalin hubungan yang harmonis antar guru.
- d. Penghargaan ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh sesama guru lain dan Kepala Sekolah terhadap kinerjanya.
- e. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang dimana guru tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, ketrampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.



### 3. Variabel Dependen

Pengertian variabel dependen menurut Sugiyono (2010:39) adalah “Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas).” Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis variabel dependen (Z) adalah kinerja karyawan.

Kinerja

Indikator kinerja menurut Robbins (2006: 260) sebagai berikut:

- Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

## **3.5 Metode Analisis Data**

### **3.5.1 Metode Kuantitatif**

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus di olah dan di analisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS for windows. Dalam penelitian ini menggunakan dua metode analisis, yaitu:

Menurut Azwar (2007) analisis Kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya melalui perhitungan statistik, berdasarkan jawaban kuesioner dari responden diantaranya.

### **3.5.2 Uji Instrumen**

Menurut Suharsimi Arikunto 2010, instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

- Uji Validitas (Uji Kesahihan)

Menurut Slamet Santoso, SE, M.Si (2015), uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid atau sah, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item pertanyaan dengan skor total

kuesioner tersebut. Untuk item-item pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrument pertanyaan.

Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan criteria statistic sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- $r$  : Koefisien korelasi  
 $n$  : Jumlah responden  
 $X$  : Jumlah jawaban variable independen  
 $Y$  : Jumlah jawaban variabel dependen

- Uji Reliabilitas

Menurut Slamet Santoso, SE, M.Si (2015), uji reliabilitas (uji keterandalan) merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada

pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan yang tidak memenuhi maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Untuk menguji tingkat reliabilitas, biasanya digunakan sebuah variabel yang handal atau variabel hadir jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60. Semakin dekat Cronbach's Alpha pada nilai 1.0, maka semakin baik reliabilitas alat ukur tersebut.

Dimana :

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

Keterangan :

k = Banyaknya pertanyaan

$S_i^2$  = Nilai varians jawaban item ke i

$S^2$  = Nilai varians skor total

Sedangkan kriteria untuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

Nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari kriteria (0,60)

Jika *Cronbach's alpha* > kriteria maka reliabel

Jika *Cronbach's alpha* < kriteria maka tidak reliabel



### 3.5.3 Uji Statistik

- Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Riduwan (2012) analisa jalur (*Path Analysis*) adalah teknik analisis yang digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) langsung dan tidak langsung yang diwujudkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X1, X2 terhadap Y dan Z sebagai variabel intervening.

- Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening digunakan fungsi regresi linier berganda. Dengan rumus (Supranto, 2008:180) sebagai berikut :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Z : kinerja

Y : motivasi

X1 : gaya kepemimpinan

X2 : lingkungan kerja

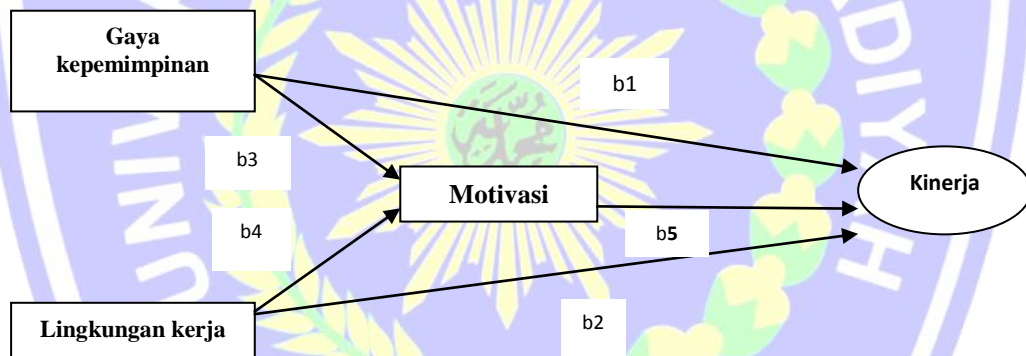
a : konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> : koefisien regresi berganda

e : standart eror

**a. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total**

Menurut Sandojo (2011: 11), pengertian analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel. Pengaruh langsung adalah sebuah variabel secara langsung menjadi sebab terjadinya variabel lain. Pengaruh tidak langsung adalah sebuah variabel sebab mempengaruhi variabel lain melalui mediasi variabel ketiga (variable intervening). Sedangkan pengaruh total adalah penjumlahan pengaruh langsung dengan pengaruh tak langsung.



Gambar 3.1

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Pengaruh Langsung :  $b_1$

Pengaruh Tidak Langsung :  $b_4 \times b_3$

Pengaruh Total :  $b_1 + (b_4 \times b_3)$

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Pengaruh Langsung :  $b_2$

Pengaruh Tidak Langsung :  $b_5 \times b_3$

Pengaruh Total :  $b_2 + (b_5 \times b_3)$

#### b. Koefisien Determinasi

Menurut Slamet Santoso, SE, M.Si (2015), koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi variabel dependen (Z) yang dapat dijelaskan oleh variabel independent ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y). Bila koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) mendekati angka satu maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikat.

Menurut V.Wiratna Sujarwenin (2014) dijelaskan bahwa keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- a. 0,00 sampai 0,20 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah.
- b. 0,21 sampai 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah
- c. 0,41 sampai 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat
- d. 0,71 sampai 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat

e. 0,91 sampai 0,99 berarti korelasi memiliki keeratan kuat sekali

**Rumus koefisien determinasi sebagai berikut :**

$$\mathbf{KD = r^2 \times 100\%}$$

### **c. Uji Hipotesis Pengaruh Parsial Uji t**

Menurut Slamet Santoso, SE, M.Si (2015), uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan t hitung dengan t tabel. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

Menentukan tingkat signifikansi :

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan program SPSS 16.0.

Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh signifikansi koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian. Kesimpulan hipotesis dilakukan berdasarkan *t-test* dan *f-test* untuk menguji signifikansi variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.



Uji t dapat ditulis dengan rumus :

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Dimana :

t = Signifikan

b = koefisien regresi variabel bebas

S<sub>b</sub> = kesalahan standar koefisien regresi

#### d. Uji f (f-test)

Menurut Slamet Santoso, SE. Msi, uji f atau pengujian serempak digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara serempak terhadap variabel dependent. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan nilai dari f hitung dengan f tabel.

Hipotesis statistik :

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = b<sub>2</sub> = 0

H<sub>a</sub> : b<sub>1</sub> ≠ 0 (atau salah satu bernilai tidak nol)

Nilai F hitung dicari dengan rumus :

f hitung :

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

f = f hitung

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi determinasi

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya data