

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Definisi Operasional**

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

##### **1. Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Crimson Sitanggang, 2005) adalah sebagai berikut:

- **Kualitas:** Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- **Ketepatan Waktu:** Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- **Efektifitas:** Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- **Kemandirian:** Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
- **Komitmen Organisasi:** Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

## 2. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para karyawannya. Orientasi karyawan dan orientasi tugas, menyusun suatu model dengan berbagai macam gaya kepemimpinan sebagai berikut :

### 1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter ialah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pemimpin itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Filsafat pemimpin ialah “bawahan adalah untuk pimpinan/atasan”. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan intruksi perintah, ancaman hukuman serta pengawasan dilakukan secara ketat.

### 2) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan, falsafah pemimpin ini ialah “pimpinan (dia) untuk bawahan”.

### 3) Gaya Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelagasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan, dan mengatakan pada bawahan “Inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah bagaimana saudara melaksanakannya asalkan pekerjaan tersebut selesai dengan baik. “

### 4) Tipe Kepemimpinan Situasional

Model kepemimpinan situasional dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. di Pusat Studi Kepemimpinan pada akhir tahun 1960 sampai tahun 1982, Hersey & Blanchard bekerja sama secara continue menyempurnakan kepemimpinan

situasional. Setelah itu blanchard dan rekannya di *Blanchard Training and Development* (BTD) mulai memodifikasi model kepemimpinan situasional, Model yang dikembangkan Hersey dan Blanchard ini pada awalnya memang mengacu pada pendekatan teori situasional yang menekankan perilaku pemimpin dan merupakan model praktis yang digunakan manager, guru, atau orang tua untuk membuat keputusan dari waktu ke waktu secara efektif dalam rangka mempengaruhi orang lain. Menurut kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

- 5) Tipe demokrasi mengutamakan masalah kerja sama sehingga terdapat koordinasi pekerjaan dari semua bawahan. Kepemimpinan demokrasi menghadapi potensi sikap individu, mau mendengarkan saran dan kritik yang sifatnya membangun. Jadi pemimpin menitik beratkan pada aktifitas setiap anggota kelompok, sehingga semua unsur organisasi dilibatkan dalam aktifitas, yang dimulai penentuan tujuan,, pembuatan rencana keputusan, disiplin

### 3. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan, 2005:54). Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa Barat penunai padi upahnya 10% dari hasil padi yang ditunai. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi.

Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter, yang menjadi indikator yaitu:

- Upah/gaji
- Insentif
- Tunjangan
- Fasilitas
- Jaminan Sosial

## **B. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

### 1. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

### 2. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006).

Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Gaya kepemimpinan (X1)
- b. Kompensasi (X2)
- c. Kinerja Karyawan (Y)

### **C. Penentuan Populasi dan Sampel**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinan, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT. Dexa-Medica yang berjumlah 35 karyawan. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinan, 2006). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 35 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tiap bagian unit dalam PT. Dexa-Medica.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan cara-cara Jenis data adalah kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari:

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber hasil pengamatan langsung analisis pengaruh pengembangan karier organisasi terhadap komitmen karyawan pada Kantor PT. Dexa - Medica Kota Samarinda. Penelitian lapangan data yang di dapat dari perusahaan, pengumpulan data yang dilakukan dengan cara :

- a) Observasi yaitu pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan terhadap obyek yang telah diteliti
- b) Wawancara yaitu pengumpulan data dengan tanya jawab langsung dengan orang-orang tertentu yang mengetahui tentang masalah yang akan dibahas
- c) Kuisioner yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden.

## **2. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti dokumen-dokumen serta laporan-laporan dan kepustakaan lainnya yang berkaitan dengan analisis pengaruh pengembangan karier organisasi terhadap komitmen karyawan pada perusahaan.

Penelitian kepustakaan adalah data sekunder, dimana pengumpulan data dilakukan dengan mempelajari serta mengumpulkan data-data dari literatur, dokumen maupun teori yang ada hubungannya dengan penelitian .

## **E. Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis**

Sugiyono (2012:277) dalam bukunya Metode Penelitian Bisnis menyebutkan bahwa jika variabel yang diteliti terdiri dari dua variabel maka analisis yang digunakan adalah menggunakan model regresi linear berganda (*multiple linear regressions*), bentuk persamaan yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Variabel tidak bebas, yaitu kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2, \dots$  = Angka arah atau koefisien regresi,

$X_1$  = Variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan

$X_2$  = Variabel bebas, yaitu kompensasi

### 1. Perhitungan Koefisien Korelasi (R)

Sugiyono (2012:256) dalam bukunya Metode Penelitian Bisnis menyebutkan bahwa, koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Semakin besar R semakin kuat korelasinya, maka semakin tepat model regresi yang dipakai sebagai alat peramalan.

Berikut adalah tabel koefisien korelasi untuk melihat seberapa kuat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen:

**Tabel 3.1.**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: (Sugiyono, 2012: 250)*

## 2. Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2013:252) “Koefisien korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan”.

$$Kd : (r_s)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi

$r_s$  : Koefisien Korelasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel  $X_1$  ( gaya kepemimpinan ),  $X_2$  (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).



### 3. Uji F (Uji Serentak)

Menurut Sugiyono (2013:257) dalam bukunya Metode Penelitian Bisnis mengatakan bahwa pengujian secara serentak adalah untuk mengetahui secara serentak koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas.

$K$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Banyak Sampel

$R$  = Korelasi berganda

Uji F merupakan pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan  $k$  menyatakan banyak variabel bebas dan  $n$ =ukuran sampel.

$H_0$  :  $\rho = 0$  (artinya tidak terdapat pengaruh yang sangat kuat).

$H_a$  :  $\rho \neq 0$  (artinya terdapat pengaruh yang sangat kuat).

$H_0$  : Minimal satu parameter estimator  $\neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang nyata  $b_1$  terhadap variabel  $Y$ . Pembuktian ini dilakukan dengan mengamati  $F$  pada alpha tertentu yaitu 5% (0,05).

$F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan taraf keyakinan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

$F_{hitung} > F_{table}$  dengan taraf keyakinan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Kriteria uji F (serentak), pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

Apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya jika nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ .

#### 4. Uji t (secara parsial)

Pengujian secara parsial ini digunakan untuk menguji setiap koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas, selanjutnya dijelaskan variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap variabel tidak bebas sebagai pembanding hasil uji determinasi, dimana:

$b$  = Parameter Estimasi

$S_b$  = Standard Error

Bentuk pengujian adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang nyata.

$H_a : b_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang nyata.

Pembuktian dilakukan dengan menggunakan derajat kebebasan (*Degree of Freedom*) atau tingkat kepercayaan 95% dengan alpha 5%.

- a. Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil ( $<$ ) dari nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05 maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ .
- b. Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar ( $>$ ) dari nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05 menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

Berikut adalah nilai skor pertanyaan:

Jawaban (a) diberi skor 5

Jawaban (b) diberi skor 4

Jawaban (c) diberi skor 3

Jawaban (d) diberi skor 2

Jawaban (e) diberi skor 1

Guna memudahkan Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini akan dihitung dengan menggunakan aplikasi komputer, yaitu melalui paket program SPSS 16.0 for windows.