

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis maka dibutuhkan metode penelitian. Dengan demikian metode penelitian yang digunakan penulis pada penelitian ini adalah Metode penelitian kuantitatif. Sejalan dengan pendapat Sugiyono (2013:47) yang menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah”. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

B. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013: 59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jelas bahwa menurut pendapat diatas maka yang dimaksud dengan variabel adalah objek yang ditetapkan oleh peneliti yang akan dipelajari dan ditarik kesimpulan. Kemudian menurut Wiratna Sujarweni (2014:87) yang dimaksud dengan definisi operasional variabel adalah “variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami isi arti setiap variabel sebelum dilakukan analisis”. Berdasarkan pendapat di atas maka peneliti menetapkan variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), Pemberian Gaji (X2) dan Semangat Kerja (Y).

1. Variabel Bebas

a. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Indikator Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Penentu Arah
- 2) Agen Perubahan
- 3) Pembicara
- 4) Pembina

b. Pemberian Gaji (X2)

Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Penggajian yang diberlakukan banyak organisasi akan mencerminkan segi keadilan dalam sistem tersebut yang pada gilirannya akan menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi dikalangan para pekerja. Indikator pemberian gaji adalah sebagai berikut:

- 1) Keadilan internal
- 2) Keadilan eksternal
- 3) Taraf hidup yang layak
- 4) Mampu memenuhi kebutuhan
- 5) Menimbulkan rasa semangat bekerja
- 6) Kesejahteraan

2. Variabel Terikat : Semangat Kerja (Y)

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara giat dan baik serta berdisiplin tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dan juga mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator semangat kerja adalah:

- a. Presensi
- b. Kerjasama
- c. Kegairahan kerja
- d. Hubungan yang harmonis

C. Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Angket / kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:199) metode angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jenis pernyataan adalah tertutup dengan jawaban yang sudah ditentukan peneliti dengan menggunakan skala likert jenjang 5 yaitu rentang sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

2. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip dan buku tentang pendapat, teori atau hukum yang berhubungan dengan masalah penelitian.

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah instrumen kuesioner yang disusun dalam bentuk pertanyaan. Kegiatan dalam membuat kuesioner penelitian dan menetapkan skala pengukuran terhadap variabel penelitian, harus disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan dalam angket adalah skala *Likert*. Sugiyono (2013:132), menjelaskan bahwa penggunaan skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Instrumen disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel kepemimpinan (X1), Pemberian Gaji (X2) dan Semangat Kerja (Y) kemudian memberikan penilaian atas pertanyaan dalam kuisioner dalam bentuk pernyataan, sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) diberi nilai 5
- b. Setuju diberi (S) nilai 4
- c. Cukup setuju (CS) diberi nilai 3
- d. Tidak setuju (TS) diberi nilai 2 dan
- e. Sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1

Untuk kepentingan penyusunan kuesioner penelitian, peneliti membuat kisi-kisi instrument sebagai berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	No Item	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam proses mengarahkan,	1) Penentu Arah	1,2, 3	Likert
		2) Agen	4,5, 6	

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	No Item	Skala
	membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu	Perubahan 3) Pembicara 4) Pembina	7,8,9 10,11,12	
Pemberian Gaji (X2)	Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Penggajian yang diberlakukan banyak organisasi akan mencerminkan segi keadilan dalam sistem tersebut yang pada gilirannya akan menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi	1) Keadilan internal 2) Keadilan eksternal 3) Taraf hidup yang layak 4) Mampu memenuhi kebutuhan 5) Menimbulkan rasa semangat bekerja 6) Kesejahteraan	1,2 3, 4 5,6 7,8, 9, 10 11,12	Likert
Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara giat dan baik serta berdisiplin tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dan juga mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan	1. Presensi 2. Kerjasama 3. Kegairahan kerja 4. Hubungan yang harmonis	1,2, 3 4, 5,6 7,8, 9 10, 11,12	Likert

Sumber : Olahan Peneliti Tahun 2020

Kuisisioner yang telah dibuat akan diberi skor untuk mengetahui distribusi variabel bebas dengan variabel terikat, berdasarkan persepsi responden penelitian dengan membuat kategori atas setiap jawaban responden dengan mencari interval dari setiap kategori menggunakan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{NT-NR}{K}$$

Keterangan :

i = Kelas *Interval*

NT = Nilai Tertinggi

NR = Nilai Terendah

K = Kategori

Daftar pertanyaan dalam kuesioner kepemimpinan (X1) dirancang sebanyak 12 pernyataan, sehingga nilai skor tinggi sebesar $5 \times 12 = 60$ dan nilai terendah $1 \times 12 = 12$

Selanjutnya dibuat kelas interval sebagai berikut :

$$I = \frac{60-12}{3} = \frac{48}{3} = 16$$

Dengan interval ($I = 16$), di peroleh pengkategorian variabel kepemimpinan sebagai berikut :

1. Skor 12 – 27, Kepemimpinan berkategori kurang.
2. Skor 28 – 43, kepemimpinan berkategori sedang.
3. Skor 44 – 60, kepemimpinan berkategori baik.

Daftar pertanyaan dalam variabel pemberian gaji (X2) dirancang sebanyak 12 pernyataan, sehingga nilai skor tinggi sebesar $5 \times 12 = 60$ dan nilai terendah $1 \times 12 = 12$

Selanjutnya dibuat kelas interval sebagai berikut :

$$I = \frac{60-12}{3} = \frac{48}{3} = 16$$

Dengan interval ($I = 16$), di peroleh pengkategorian variabel pemberian gaji sebagai berikut :

1. Skor 12 – 27, pemberian gaji berkategori kurang.
2. Skor 28 – 43, pemberian gaji berkategori sedang.
3. Skor 44 – 60, pemberian gaji berkategori baik.

Daftar pertanyaan dalam variabel semangat kerja (Y) dirancang sebanyak 12 pernyataan, sehingga nilai skor tinggi sebesar $5 \times 12 = 60$ dan nilai terendah $1 \times 12 = 12$

Selanjutnya dibuat kelas interval sebagai berikut :

$$I = \frac{60-12}{3} = \frac{48}{3} = 16$$

Dengan interval ($I = 16$), di peroleh pengkategorian variabel semangat kerja sebagai berikut :

4. Skor 12 – 27, semangat kerja berkategori kurang.
5. Skor 28 – 43, semangat kerja berkategori sedang.
6. Skor 44 – 60, semangat kerja berkategori baik.

E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudiaan ditarik kesimpulannya”. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh Karyawan PT. Fastrata Buana Bandar Lampung dengan jumlah 215 Orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2013 : 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Fastrata Buana Bandar Lampung. Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana:

n = ukuran Sampel

N = Populasi

e = Persentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan, sebesar 10%. (Sujarweni, 2014:66).

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{215}{1 + (215 \times (10\%)^2)}$$

$$n = \frac{215}{3,15}$$

$$= \frac{215}{1,5375}$$

n = 68,25 dibulatkan 68 responden

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2013: 116) mengemukakan bahwa “teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian”. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Teknik *probability simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. (Sujarweni, 2014:69)

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum kuesioner di sebarakan kepada responden, terlebih dahulu dilakukan uji coba kuesioner. Uji coba ini dimaksudkan untuk menentukan tingkat validitas dan reliabilitas. Uji coba kuesioner dilakukan kepada 10 diluar sampel Setelah dilakukan uji coba kemudian dilakukan analisis uji validitas dan reliabilitas kuesioner.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan alat ukur.

Dalam penelitian ini pengujian validitas menggunakan validitas item dengan menggunakan korelasi *product moment*.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

N = banyaknya jumlah sampel yang diuji

X = pertanyaan ke-t

Y = Jumlah dari seluruh pertanyaan

Kriteria putusan

Jika $r_{xy\text{-hitung}} > r_{xy\text{-tabel}}$, maka kuesioner valid

Jika $r_{xy\text{-hitung}} < r_{xy\text{-tabel}}$, maka kuesioner tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas alat ukur dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$\alpha_{cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah butir dalam skala pengukuran

S_t^2 = Ragam (*variance*) dari butir ke- i

S_p^2 = Ragam (*variance*) dari skor total

Menurut Wiratna Sujarweni (2014:85) menyatakan bahwa “Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha $> 0,60$.”

G. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mendeskripsikan kondisi kepemimpinan, pemberian gaji dan semangat kerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Bandar Lampung. Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011:19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi

suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu semangat kerja, dua variabel independen yaitu kepemimpinan dan pemberian gaji. Persamaan statistik yang digunakan untuk mendukung pengaruh kepemimpinan dan pemberian gaji terhadap semangat kerja adalah sebagai berikut:

$$\check{Y} = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan :

\check{Y} = Variabel terikat semangat kerja

X_1 = Variabel bebas kepemimpinan

X_2 = Variabel bebas pemberian gaji

b = Koefisien Variabel X_1 dan X_2

a = Konstanta

Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+). Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh independen terhadap variabel dependen maka menggunakan uji statistik sebagai berikut:

1) Uji t

Uji-t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel tidak bebas.

H_a : variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan adalah:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{1-r_p^2}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

r_p = Nilai korelasi

n = Banyak pengamatan

Kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan kesalahan 5% dengan $dk = n-1$ dengan Kriteria keputusan:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka tolak H_0 dan terima H_a artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terima H_0 dan tolak H_a artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

(Sugiyono, 2013:260)

Kemudian untuk memberikan tafsiran besar kecilnya korelasi kepemimpinan dan pemberian gaji terhadap semangat kerja karyawan PT. Fastrata Buana Bandar Lampung dapat diinterpretasikan terhadap koefisien korelasi dengan pedoman sebagai berikut:

Tabel 2.
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi	Tingkat hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Tinggi
0.80 – 1.000	Sangat tinggi

Sumber: Sugiyono (2013:250)

2) Uji F

Uji F digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh variabel terikat secara bersama-sama.

Rumusan hipotesis

H_0 : Kepemimpinan dan pemberian gaji tidak berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Fastrata Buana Bandar Lampung

H_a : Kepemimpinan dan pemberian gaji berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Fastrata Buana Bandar Lampung.

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan

Fh = Harga F

R = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independent

n = banyaknya anggota sampel

Kemudian nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel. Dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = n - k - 1 dengan $\alpha = 5\%$ dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $F_{hit} \leq F_{tabel}$ maka terima H_0 dan tolak H_a berarti kepemimpinan dan pemberian gaji tidak berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Fastrata Buana Bandar Lampung

Jika $F_{hit} \geq F_{tabel}$ maka tolak H_0 dan terima H_a berarti kepemimpinan dan pemberian gaji berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Fastrata Buana Bandar Lampung

(Sugiyono, 2013:286)

3) Koefisien Determinasi

Penggunaan koefisien determinasi (*R-Square*) pada penelitian ini untuk mengetahui besaran pengaruh kepemimpinan dan pemberian gaji berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT.

Fastrata Buana Bandar Lampung. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai koefisien determinasi yaitu:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinan

r_{xy} = Nilai k,orelasi *pearson product moment* variabel X dan Y