

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3. 1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 *Company Profile*

Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian pada jaman orde baru terbentuk pada tanggal 25 Juli 1966 dengan nama Kementerian Utama Bidang Ekonomi Keuangan dan Industri (Ekuin) yang pada saat itu dijabat oleh Sri Sultan Hamengkubuwono IX (periode 1966-1973) yang juga menjabat sebagai Raja Kesultanan Yogyakarta ke-9 dengan gelar Kementerian ini tergabung dalam Kabinet Ampera I yang menggantikan Kabinet Dwikora (Kabinet Soekarno). Tugas Kabinet yang dipimpin presidium ini adalah melaksanakan program stabilisasi dan rehabilitasi yang berkonsentrasi pada pengendalian inflasi, pencukupan penghidupan pangan, rehabilitasi prasarana dan pembangunan nasional.

Pada periode 1973-1983 dialihkan oleh Prof. Dr. Widjojo Nitisastro dan merangkap ketua Bappenas. Tahun 1983-1988 dialihkan kembali oleh Prof. Dr. Ali Wardhana. Selanjutnya Drs. Radius Prawiro menjabat sebagai Menteri Ekuin dan Wasbang pada periode 1988-1993. Prof. Dr. Saleh Afiff menjabat pada periode 1993-1998. Kemudian Prof. Dr. Ginanjar Kartasasmita pada periode 1998-1999 sebagai menteri Ekuin dan kepala Bappenas. Pada periode 1999-2000 Dr. Kwik Gian Gie menjabat sebagai Menteri Negara Koordinator Bidang Ekonomi.

Kementerian ini mempunyai tugas membantu presiden dalam mengkoordinasikan perencanaan dan penyusunan kebijakan, serta mensinkronkan pelaksanaan kebijakan di bidang perekonomian. Pemerintah dan pembangunan yang selalu bergerak dinamis telah menuntut kementerian ini untuk terus berkembang sehingga beberapa kali berganti nama dan pimpinan.

Nama “Kementerian Bidang Perekonomian” sendiri baru dimulai pada tahun 2000-2001 saat dipimpin oleh Dr. Rizal Ramli. Periode 12 Juni-19 Agustus 2001 Ir. Burhanuddin Abdullah, M.A. menggantikan Rizal Ramli. Selanjutnya pada periode 2001-2004 posisi kementerian dijabat oleh Prof. Dr. Dorodjatun Kuntjoro Jakti. Kemudian Ir. Aburizal Bakrie menjabat pada periode 2004-2005. Dan ditahun berikutnya periode 2005-2008 oleh Prof. Boediono. Periode tahun 2008-2009 Dr. Sri Mulyani Indrawati sebagai Menteri Koordinator Bidang Perekonomian dan digantikan oleh Ir. M. Hatta Rajasa sampai dengan periode 2014.

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung pada:

Nama Instansi : Kementerian Koordinator Bidang
Perekonomian Republik Indonesia
Alamat : Jl. Lapangan Banteng Timur nomor 2-4,
Jakarta 10710

No telepon : 021-3521974
Faksimile : 021-3521985
Website : www.ekon.go.id

Peneliti telah terlebih dahulu melakukan pra riset pada bulan Februari 2011. Peneliti kemudian mengadakan penelitian lanjutan pada bulan Maret 2011.

3.1.3 Target Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang telah dikemukakan dan permasalahan yang diidentifikasi pada bab 1, maka objek yang akan diteliti pada penelitian ini adalah pegawai pada unit kerja Sekretariat Menteri pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI. Adapun hal yang akan diteliti adalah pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan studi deskriptif dan studi kausal. Studi deskriptif yaitu penelitian untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi (Sekaran, 2007: 158). Studi deskriptif memberikan kepada peneliti sebuah riwayat atau untuk menggambarkan aspek-aspek yang relevan.

Studi kausal yaitu penelitian untuk mengukur hubungan-hubungan antar variabel atau berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain (Umar, 2008: 10). Studi kausal dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi.

Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel adalah apa pun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2007: 115). Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat):

Instrumen Variabel Kepemimpinan (X₁)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, entah secara positif atau negatif (Sekaran, 2007: 117). Variabel bebas yang pertama adalah kepemimpinan dengan operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan (X₁)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur	Nomor Kuisisioner
Kepemimpinan Kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu yang diperlihatkan dengan sikap melakukan pertimbangan, inisiasi struktur, berorientasi pada bawahan, berorientasi pada tugas, perhatian	1.Pertimbangan (<i>Consideration</i>).	a. Pengambilan keputusan.	Likert	1
		b. Menyampaikan saran.	Likert	2
	2.Inisiasi struktur (<i>Initiating Structure</i>).	c. Memberikan teguran.	Likert	3
		d.Memberikan instruksi.	Likert	4
	3.Berorientasi pada bawahan (<i>Employee oriented</i>).	e. Memberikan motivasi.	Likert	5
		f. Melibatkan bawahan.	Likert	6
		g. Bersahabat.	Likert	7

pada manusia, perhatian pada produktivitas atau hasil. (Robbins & Judge 2008, Yukl 2007, Safaria 2004, Eryanto 2010).	4. Berorientasi pada tugas (<i>a task oriented</i>).	h. Memberikan arahan.	Likert	8
		i. Penyelesaian tugas.	Likert	9
	5. Perhatian pada manusia (<i>Concern for people</i>).	j. Menyampaikan keluhan.	Likert	10
		k. Suasana kerja.	Likert	11
	6. Perhatian pada produktivitas atau hasil (<i>Concern for result</i>).	l. Mementingkan hasil pekerjaan.	Likert	12
		m. Kewenangan pimpinan.	Likert	13

Sumber: data diolah oleh peneliti.

Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, entah secara positif atau negatif (Sekaran, 2007: 117). Variabel bebas yang kedua adalah budaya organisasi dengan operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur	Nomor Kuisisioner
Budaya Organisasi Pemahaman penting dari nilai, kepercayaan, pendapat, sikap, dan norma yang berkembang dari waktu ke waktu, serta berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. (Buchanan dan Huczyski 2005, Robbin 2007, Wirawan 2007).	1. Nilai-nilai.	a. Visi dan Misi instansi.	Likert	14
		b. Lambang atau simbol instansi.	Likert	15
	2. Kepercayaan.	c. Pegawai dianggap bagian keluarga.	Likert	16
		d. Suasana saling mempercayai.	Likert	17
	3. Pendapat.	e. Kebebasan mengemukakan pendapat.	Likert	18

		f. Pendapat mengenai ikatan emosional dengan perusahaan.	Likert	19
	4. Sikap.	g. Kesungguhan dalam bekerja.	Likert	20
		h. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.	Likert	21
	5. Norma.	i. Etika Kerja.	Likert	22
		j. Kepatuhan terhadap peraturan.	Likert	23

Sumber: data diolah oleh peneliti.

Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel bebas adalah variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam investigasi (Sekaran, 2007: 116). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dengan operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3

Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur	Nomor Kuisisioner
Kepuasan Kerja Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya yang dapat terlihat dari pekerjaan itu sendiri, penghasilan, promosi jabatan, pengawasan, serta hubungan dengan rekan kerja.	1. Pekerjaan itu sendiri.	a. Perasaan senang terhadap pekerjaan.	Likert	24
		b. Perasaan bangga terhadap pekerjaan.	Likert	25
		c. Perasaan bosan terhadap pekerjaan.	Likert	26
	2. Penghasilan per bulan.	d. Kelayakan gaji pokok.	Likert	27
		e. Kesesuaian tunjangan.	Likert	28
		f. Kesesuaian uang makan.	Likert	29
	3. Promosi jabatan.	g. Peluang naik jabatan.	Likert	30

(Robbins dan Judge, 2008, Lussier 2005)		h. Kesempatan mengembangkan keterampilan.	Likert	31
	4. Pengawasan.	i. Kualitas Pengawasan.	Likert	32
		j. Frekuensi pengawasan.	Likert	33
	5. Rekan kerja.	k. Hubungan sosial dengan rekan kerja.	Likert	34
		l. Komunikasi dengan rekan kerja.	Likert	35

Sumber: data diolah oleh peneliti.

3.3.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Menurut Sekaran (2006: 31), skala likert adalah skala yang didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dan respon terhadap sejumlah item yang berkaitan dengan konsep atau variabel tertentu. Dalam skala likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert menggunakan ukuran ordinal, karena hanya membuat *ranking* tetapi tidak dapat diketahui berapa kali satu responden lebih baik atau lebih buruk dari responden lainnya di dalam skala.

Tabel 3.4

Bobot Skor Menggunakan Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3

Tidak setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sekaran (2006: 32).

3.4 Metode Penentuan Populasi atau Sampel

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2006: 121). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Sekretariat Menteri yang ada pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. Berdasarkan informasi yang didapat oleh peneliti, besar populasi pada unit kerja Sekretariat Menteri adalah 44 orang pegawai.

Setelah menentukan populasi terjangkau, langkah selanjutnya adalah peneliti melakukan metode pengambilan sampel menggunakan metode *stratified random sampling* (pengambilan sampel acak berstrata). Metode ini adalah desain pengambilan sampel yang pertama-tama membagi populasi ke dalam subset yang berarti dan tidak tumpang tindih, dan kemudian secara acak memilih subjek dari setiap subjek (Umar, 2009:84).

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2006: 123). Masih menurut Sekaran, sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Perincian jumlah pegawai pada Sekretariat Menteri dapat dilihat pada tabel 3.5.

Tabel 3.5
Jumlah Pegawai pada Unit Kerja Sekretariat Menteri di Kementerian
Koordinator Bidang Perekonomian RI

Unit Kerja	Golongan I	Golongan II	Golongan III	Golongan IV	Jumlah
Sekretariat Menteri	4	21	12	7	44

Sumber: Bagian Kepegawaian Kementerian Bidang Perekonomian RI

Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus slovin (dalam Umar, 2008:65) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi.

Maka besarnya sampel adalah:

$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= \frac{44}{1 + 44 (0.05)^2} \\ &= 39,63 \text{ dibulatkan menjadi } 40 \text{ sampel} \end{aligned}$$

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk

tujuan spesifik studi (Sekaran, 2006: 60). Data primer dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1) Wawancara

Wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data secara langsung dan mendalam. Wawancara dapat berupa wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Jika menggunakan wawancara terstruktur, wawancara yang pertanyaannya direncanakan untuk ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti tidak memasuki situasi wawancara dengan urutan pertanyaan yang terencana untuk ditanyakan kepada responden.

2) Kuisisioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup.

3) Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dimana peneliti dibantu memahami persoalan yang rumit melalui observasi langsung dan bila memungkinkan dapat mengajukan pertanyaan untuk mengklarifikasi mengenai persoalan tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada (Sekaran, 2006: 65). Data sekunder yang digunakan oleh peneliti didapat dari hasil penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan adalah cara memperoleh data dengan mengumpulkan data-data dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel, karya ilmiah, skripsi, dan tesis yang berhubungan dengan materi penelitian.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Umar (2008: 52), uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan korelasi *product moment*. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Kuisioner pada penelitian ini akan diuji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Uji coba akan dilakukan kepada pegawai seluruh

golongan sebanyak 30 orang di Biro Umum pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI. Hal ini bertujuan agar jumlah pegawai yang diambil pada Biro Umum dapat mendekati jumlah sampel yang sesungguhnya dalam penelitian ini yaitu 40 orang.

Uji coba 30 orang yang dilakukan pada Biro Umum dilandasi karena memiliki kemiripan dengan sampel yang sesungguhnya. Butir pernyataan yang valid akan diuji reliabilitasnya dan akan dijadikan kuisisioner sesungguhnya.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2008: 54), uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Menurut Nannuly (dalam Umar, 2008: 56), uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Umar, (2008: 77), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Umar (2008: 80), uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Pada penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2008: 82), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan uji *Glejser* yang meregres nilai

absolut residual terhadap variabel independen. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3.6.2.4 Uji Linearitas

Menurut Umar (2008: 84), uji linearitas berguna untuk mengetahui apakah dalam sebuah model linear terdapat hubungan yang kuat, baik positif maupun negatif, antar data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Hubungan variabel dikatakan memiliki pengaruh yang linear bila nilai *deviation from linearity* < 0.05 dan $f_{hitung} > f_{tabel}$.

3.6.3 Analisis Regresi

3.6.3.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa signifikansi pengaruh satu variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen. Apabila hasil uji t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , berarti variabel independen cukup signifikan untuk menjelaskan variabel dependen. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Hipotesis 1:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

Ha: Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

Hipotesis 2:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

Ha: Ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

Kriteria

1. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{\alpha/2}$ atau $t_{hitung} < -t_{\alpha/2}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. H_0 diterima jika $-t_{\alpha/2} \leq t_{hitung} \leq t_{\alpha/2}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

3.6.3.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji F hitung lebih besar dari F tabel, berarti variabel independen cukup signifikan untuk menjelaskan variabel dependen. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersamaan terhadap kepuasan kerja (Y).

Hipotesis 3:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Ha: Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kriteria

1. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

3.6.3.3 Analisis koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear sederhana dan berganda digunakan untuk mengetahui persentasi pengaruh sumbangan variabel bebas (independen) secara serentak terhadap variabel terikat (dependen).

Nilai R^2 yang sempurna adalah satu, yaitu apabila keseluruhan variasi variabel dependen dapat dijelaskan sepenuhnya oleh variabel independen yang dimasukkan dalam model. Dimana $0 < R^2 < 1$ sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah:

- a) Nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol, berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.
- b) Nilai R^2 mendekati satu, berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan hampir semua informasi yang digunakan untuk memprediksi variasi variabel terikat sangat bebas.

3.6.3.4 Model Regresi

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan regresi linear sederhana (*simple regression*) untuk pengujian

hipotesis 1 dan 2. Serta menggunakan regresi berganda (*multiple regression*) untuk pengujian hipotesis 3. Ketiga model regresi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Model Pertama : $Y = a + b_1X_1$

b. Model Kedua : $Y = a + b_2X_2$

c. Model Ketiga : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan:

Y : Variabel kepuasan kerja (variabel terikat)

X₁ : Variabel kepemimpinan (variabel bebas)

X₂ : Variabel budaya organisasi (variabel bebas)