

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Objek penelitian

Objek penelitian ini adalah pegawai yang terdiri dari pimpinan dan staf pada Inspektorat Kabupaten Bogor..

2. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Kabupaten Bogor sebagai lembaga pengawas dan pemeriksa pada organisasi perangkat daerah Kabupaten Bogor.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan bulan Januari 2019 sampai Maret 2019.

3.2 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik pejabat fungsional maupun struktural serta staf di Inspektorat Kabupaten Bogor. Berjumlah 96 orang, dengan status PNS. Oleh karena itu populasi yang akan dijadikan sebagai sampel adalah seluruh pegawai pada inspektorat Kabupaten Bogor dengan status PNS.

3.3 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *kuantitatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini

berdasarkan data yang ada di tempat penelitian sehingga menggunakan pendekatan *ex post facto* dan *survey*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh variabel-variabel dalam unit analisis. Menurut Nawawi, (2011) *verifikatif* menunjukkan penelitian mencari pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penelitian dengan pendekatan *ex post facto* merupakan penelitian yang meneliti peristiwa yang telah terjadi dengan merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut (Sugiyono, 2010: 7).

Menurut Nazir (2003: 56) pendekatan *survey* adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang intitusi sosial aktual, akuntansi, atau pihak dari suatu kelompok atau pun suatu daerah. Penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2010).

Penelitian ini menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang diuji terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan instrumen berbentuk kuisisioner. Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari pihak lain. Data primer adalah data yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner yang diukur dengan skala Likert. Skala likert merupakan skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator atau variable yang akan diukur. variabel yang diukur dijabarkan menjadi dimensi dan diturunkan menjadi indikator, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai acuan untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiono, 2016:93). Dalam hal ini , responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju , baik atau tidak baik dan puas atau tidak puas terhadap setiap pernyataan . Variabel gaya kepemimpinan untuk setiap item pernyataan menggunakan kriteria :

- a. Sangat setuju (SS) : diberi skor 5
- b. Setuju : diberi skor 4
- c. Netral : diberi skor 3
- d. Tidak setuju : diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju : diberi skor 1

Variable motivasi, untuk setiap item pernyataan menggunakan kriteria :

- a. Sangat baik : diberi skor 5
- b. Baik : diberi skor 4
- c. Netral : diberi skor 3

- d. Tidak baik : diberi skor 2
- e. Sangat tidak baik : diberi skor 1

Variable komitmen organisasi, untuk setiap pernyataan menggunakan kriteria :

- a. Sangat baik : diberi skor 5
- b. Baik : diberi skor 4
- c. Netral : diberi skor 3
- d. Tidak baik : diberi skor 2
- e. Sangat tidak baik : diberi skor 1

Variable kualitas kehidupan kerja, untuk setiap pernyataan menggunakan kriteria :

- a. Sangat baik : diberi skor 5
- b. Baik : diberi skor 4
- c. Netral : diberi skor 3
- d. Tidak baik : diberi skor 2
- e. Sangat tidak baik : diberi skor 1

3.5 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki 4 variabel yang terdiri dari (dua) jenis variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2), sebuah variable intervening komitmen organisasi (Z) dan kualitas kehidupan kerja (Y) sebagai *variable dependent* (terikat). Berikut ditunjukkan definisi konseptual dan definisi operasional setiap variabel.

1. Variabel gaya kepemimpinan

Definisi konseptual gaya kepemimpinan adalah gaya atau perilaku yang di munculkan seesorang untuk memeperngaruhi organisasi dan kinerja bawahannya..

Definisi operasional gaya kepemimpinan: persepsi pegawai terhadap model kepemimpinan /gaya yang harus dicurahkan/digunakan oleh atasan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tugas dan fungsinya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur operasional variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 5 (lima) dimensi dan 10 (sepuluh) indikator. Seperti tabel 3.2.

Tabel 3.2
Operasionalisasi variabel gaya kepemimpinan

Variabel	Definisi operasional	Dimensi	Indikator	No
Gaya Kepemimpinan (X1) (singh sengupta , sunita dalam benendro 2016)	Persepsi pegawai : pimpinan dan staf terhadap gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan di inspektorat untuk dapat menyelesaikan tugas serta target sesuai fungsinya.	Gaya partisipatif	a. Pasrtisipasi dan diskusi b. Penyelesaian masalah bersama-sama	X1.1 X1.2
		Gaya pengasuh	a. Penghargaan terhadap bawahan b. Mengarahkan pekerjaan	X1.3 X1.4
		Gaya otoriter	a. Pengawasan terlalu ketat b. Tuntutan terhadap bawahan	X1.5 X1.6
		Gaya birokrasi	a. Prosedur pekerjaan b. Taat terhadap aturan	X1.7 X1.8
		Gaya berorientasi pada tugas	a. Prioritas pekerjaan b. Disipiln terhadap pekerjaan	X1.9 X1.10

2. Variabel Motivasi

Definisi konseptual motivasi : keinginan untuk melakukan sesuatu agar dapat diperoleh apa yang dinginkannya, dalam hal ini seluruh pegawai untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas pekerjaan atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan/pegawai untuk kesuksesan/keuntungan perusahaan/organisasi, dalam menunjang kinerja yang optimal.

Definisi operasional motivasi: Persepsi pegawai untuk mendapatkan penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur operasional variabel motivasi terdiri dari 2 (dua) dimensi dan 8 (delapan) indikator. Seperti tabel 3.3.

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel motivasi

Variabel	Definisi operasional	Dimensi	Indikator	No
Motivasi (X2) Hezberg, dkk (Wirawan, 2013)	Persepsi pegawai untuk mendapatkan atau mencapai tujuan yang diharapkan dalam pencapaian tujuan organisasi.	Intrinsik /internal	a. Pencapaian prestasi	X2.1
			b. Profesionalisme bekerja	X2.2
			c. Kebanggaan dalam pekerjaan	X2.3
			d. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	X2.4
		Ektrinsik /ekternal	a. Pemenuhan kebutuhan keluarga.	X2.5
			b. Mengharapkan pujian rekan dan pimpinan .	X2.6
			c. Penghargaan melalui bonus/insentif .	X2.7
			d. penghargaan dari lingkungan atas status pekerjaan	X2.8

3. Kualitas Kehidupan Kerja (*quality work of life*)

Definisi konseptual kualitas kehidupan kerja : sebuah penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya, untuk mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik..

Definisi operasional kualitas kehidupan kerja: persepsi pegawai dalam lingkungan pekerjaannya, untuk mengubah iklim kerja agar organisasi menjadi lebih baik lagi menuju kualitas kehidupan kerja yang baik..

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kualitas kehidupan kerja terdiri dari 8 (delapan) dimensi dan 16 indikator. Seperti tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.4
Operasionalisasi Variabel Kualitas kehidupan kerja

Variabel	Definisi operasional	Dimensi	Indikator	No
Kualitas Kehidupan Kerja (Y) (Walton dalam kossen : 1986)	Persepsi pegawai dalam lingkungan pekerjaannya , untuk mengubah iklim kerja agar organisasi menjadi lebih baik lagi menuju kualitas kehidupan kerja yang baik .	Keterlibatan Pegawai	a. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk ikut serta mengatasi masalah	Y.1
			b. Pimpinan memberikan arahan kepada pegawai sebelum melaksanakan tugas	Y.2
		Kompensasi yang seimbang	a. Pimpinan memberikan penghargaan dan sanksi atas pekerjaan yang baik dan buruk	Y.3
			b. Isentif atau tambahan penghasilan yang diterima diberikan secara adil dan wajar sesuai dengan pekerjaannya.	Y.4
		Kebanggaan terhadap Institusi	a. Kebanggaan bekerja diinspektorat	Y.5
			b. Kewajiban menjaga nama baik isntitusi.	Y.6
		Rasa aman terhadap pekerjaan	a. Aman dengan adanya asuransi kesehatan	Y.7
			b. Posisi dan jabatan ditetapkan melalui SK	Y.8
		Keselamatan lingkungan kerja	a. Prosedur keamanan yang ada sudah baik.	Y.9
			b. Adanya K3 di isntitusi inspektorat	Y.10
		Komunikasi	a. Hubungan rekan kerja diluar pekerjaan	Y.11
b. Pikiran positif terhadap teman diluar pekerjaan	Y.12			

		Pengembangan karir	a. Kesempatan mengembangkan diri melalui pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan. b. Setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk melanjutkan pendidikan.	Y.13 Y.14
		Kesejahteraan	a. Besarnya tunjangan sudah sesuai dengan tuntutan harga kebutuhan hidup. b. Adanya jaminan masa tua pensiunan.	Y.15 Y.16

4. Variabel Komitmen Organisasi

Definisi konseptual komitmen organisasi : Upaya pemberian wewenang (otonom) kepada karyawan untuk berinisiatif menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan dan energi yang dimilikinya untuk meraih tujuan organisasi.

Definisi operasional komitmen organisasi : Persepsi pegawai untuk berinisiatif menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan dan energi yang dimilikinya untuk meraih tujuan organisasi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pemberdayaan terdiri dari 3 (Tiga) Dimensi dan 5 (lima) indikator. Seperti tabel 3.5 berikut.

Tabel 3.5
Operasionalisasi Variabel komitmen organisasi

Variabel	Definisi operasional	Dimensi	Indikator	No
Komitmen organisasi (Z) Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013)	Persepsi pegawai auditor untuk berinisiatif menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan dan energi yang dimilikinya untuk meraih tujuan organisasi .	Komitmen afektive	a. Bahagia menghabiskan karir di inspektorat	Z.1
			b. Menjadi bagian dari keluarga besar inspektorat	Z.2
		Komitmen berkesinambungan	a. Rugi bila meninggalkan pekerjaan di inspektorat	Z.3
			b. Sangat sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus di inspektorat	Z.4
		Komitmen normatif	a. Inspektorat banyak berjasa bagi kehidupan pegawai	Z.5
			b. Kontribusi yang minim bagi inspektorat	Z.6

3.6 Metode Analisis

Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah *Structural Equation Model Partial Least Square ((SEM-PLS))* dengan menggunakan software *SMARTPLS*. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten daripada menguji suatu teori dan jumlah sampel penelitian ini tidak besar. Serta untuk mengantisipasi jika data tidak terdistribusi normal (Hair *et al.*, 2014:4).

Sholihin dan Ratmono (2013:7) mengemukakan, SEM-PLS digunakan dalam situasi teori belum berkembang (*less developed*), dan terutama apabila tujuan penelitian adalah mengaplikasikan SEM untuk memprediksi atau menjelaskan kostruk atau variabel laten yang menjadi target.

Hal ini cocok dirasakan peneliti karena masih terbatasnya teori tentang hubungan structural antar variable, lebih-lebih jika tujuan penelitian bersifat eksplorasi daripada konfirmasi (Sholihin dan Ratmono, 2013:8).

Selain itu SEM-PLS merupakan sebuah pendekatan pemodelan kausal yang bertujuan memaksimalkan variasi dari *variabele laten criterion* yang dapat dijelaskan oleh variabel laten prediktor.

SEM-PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan *indicator reflektif* dan *indicator formatif* dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam *covarian based SEM* dengan program AMOS karena akan terjadi *unidentified model* (Latan dan Ghazali, 2012).

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini kesemuanya bersifat reflektif, yang berarti keempat variabel laten mempengaruhi indikator. Untuk semua variabel terdapat 40 (empat puluh) indikator terdiri dari 10 (sepuluh) indikator variable gaya kepemimpinan, 8 (delapan) indikator variable motivasi, 16 (enam belas) indikator variable kualitas kehidupan kerja dan 6 (enam) indikator variabel komitmen organisasi.

Adapun langkah-langkah pengujian tersebut menurut Latan dan Ghazali (2012) sebagai berikut:

1. Uji Kualitas data dengan Evaluasi model (*Outer Model* atau Measurement Model)

a) Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan alat ukur untuk mencapai tujuan pengukuran guna menghasilkan alat ukur yang dapat dipercaya. Adapun dalam pengujian validitas digunakan *Discriminant validity*, dimana nilai *Cross loading* indikator terhadap variabel laten harus lebih besar nilainya terhadap variabel laten yang lain. *Fornell-larcker* setiap variable laten harus lebih besar dari korelasi antar variable laten. Begitu juga nilai *Convergent validity*. Nilai tersebut sesuai ketentuan bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* $\geq 0,5$. Jika kedua komponen telah terpenuhi maka item tersebut dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak konsisten dalam pengukuran. Uji reliabilitas dalam penelitian ini yang dipakai nilai loading factor setiap indicator atau *Outer loading* $\geq 0,5$, Composite Reliability $\geq 0,6$ dan Cronbrach's Alpha $\geq 0,6$. Ketentuan nilai hasil uji tersebut sudah cukup, karena penelitian eksplorasi. Jika semua komponen

sudah terpenuhi sesuai ketentuan maka data tersebut dinyatakan reliabel.

- c) Uji Hipotesis dengan Evaluasi model struktur (*Structural Model*) atau *inner model*

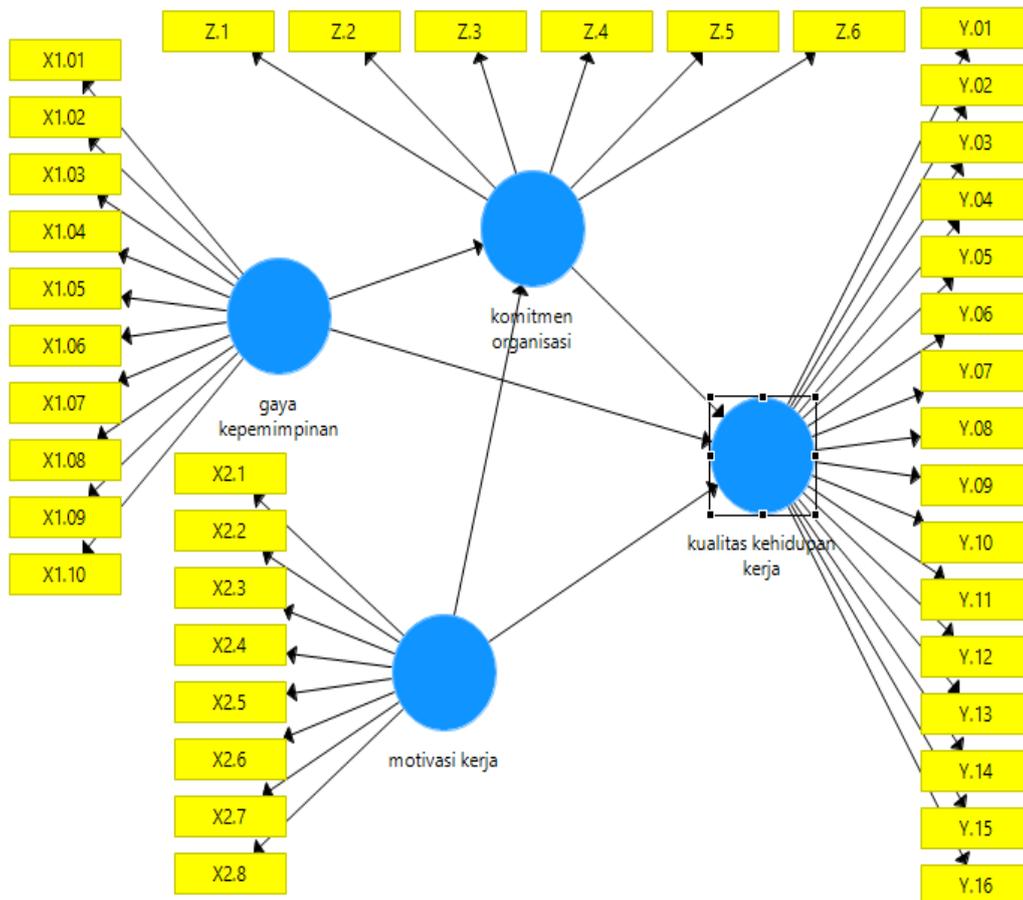
Uji hipotesis penelitian menggunakan evaluasi model struktural atau *inner model* yang bertujuan untuk melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji-t dari PLS itu sendiri. Model Struktural atau *inner model* dapat diukur menggunakan bootstrapping pada program SMARTPLS. Nilai R-Square model yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model. Evaluasi *inner model* terdiri dari:

- (i) Koefisien determinasi (R-square).
- (ii) Signifikansi, besarnya koefisien model struktural harus signifikan yang dilakukan melalui uji-t (Widarjono, 2015:277-278).

3.7 Model Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antar variabel dan struktur penelitian yang mencakup komponen indikator, variabel bebas, variabel intervening dan variabel terikat dalam konstelasi penelitian, maka digambarkan model dengan analisa jalur (*path diagram*) yang diformulasikan pada *path* gambar berikut.

Gambar 3.1
PATH DIAGRAM



Sumber data diolah, 2019