

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut sugiyono (2014:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metodologi penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Subjek dan Objek Penelitian

Adapun objek penelitian yang akan penulis teliti yaitu pada BMT Bina Ihsanul Fikri cabang kota 1, cabang Nitikan, cabang Bugisan, cabang Pleret, cabang Parangtritis, cabang Berbah, cabang Tajem, cabang Gamping, cabang Sleman Kota, cabang Kulonprogo, cabang Gunung Kidul. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan bagi peneliti agar dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang berjumlah 83 karyawan yang tersebar di seluruh wilayah Yogyakarta.

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Amalia (2017) dalam pemilihan sampel dapat dilakukan dengan mengambil bagian dari populasi serta menjadikannya sebagai bahan penelitian, dan hasil penelitian tersebut menjadi penjelasan dari penelitian secara keseluruhan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik pengambilan anggota populasi seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri akan dijadikan sampel yang berjumlah 83 karyawan yang tersebar di seluruh wilayah Yogyakarta.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan yang akan di jawab secara langsung oleh responden.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur (daftar pertanyaan) yang bersifat tertutup yang dilakukan secara kuantitatif yang akan diberikan kepada responden, yaitu seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Menurut Sopingi (2015: 45-46) Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan

persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah modifikasi skala likert dengan menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Dalam melakukan pengisian kuesioner penulis memberikan setiap item jawaban dengan menggunakan skala likert modifikasi yang mempunyai gradasi dari setuju sampai sangat tidak setuju dengan skor 1 samapi 4 :

- | | |
|------------------------|--------|
| a. Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |
| b. Tidak Setuju | Skor 2 |
| c. Setuju | Skor 3 |
| d. Sangat Setuju | Skor 4 |

E. Jenis Data

Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah berupa data primer. Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumber asli (Sugiyono, 2014). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuisisioner/angket yang akan langsung diisi oleh responden. Data sekunder berupa jurnal, kebijakan/peraturan, artikel, dokumentasi, atau brosur.

F. Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas (*variabel independen*) dan variabel terikat (*variabel dependen*). Menurut Sugiyono (2014:39) *Variabel Independen* merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (teikat), sedangkan *Variabel Dependen* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel bebas (*variabel independen*) dalam penelitian ini adalah kompensasi dan gaya kepemimpinan transaksional (X). Variabel terikat (*variabel dependen*) dalam penelitian adalah kepuasan karyawan (Y).

2. Indikator Penelitian

a. Kompensasi (X₁)

Hasibuan (2012:118) indikator kompensasi terdiri dari :

- a. Upah/gaji. Upah (*wages*) merupakan pemberian gaji yang di hitung dalam waktu 1 jam yang biasanya diterima oleh seseorang. Apabila pekerjaan yang dilakukan semakin lama, semakin besar pula pendapatan yang akan diterima. Pemberian upah yaitu basis pembayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji

(*salary*) pemberian gaji pada umumnya diberikan dalam waktu mingguan, bulanan maupun tahunan.

- b. insentif (*incentive*) yaitu tambahan gaji atau di luar gaji ataupun upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif ini diberikan kepada seseorang sebagai bayaran tambahan sesuai dengan produktivitasnya, pemasaran serta pendapatan atau upaya-upaya pemotongan biaya.
- c. Tunjangan (*benefit*), merupakan setiap tambahan benefit yang diberikan kepada karyawan contohnya yaitu tunjangan asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang sudah ditanggung oleh perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
- d. Fasilitas (*facility*) adalah fasilitas yang telah diberikan perusahaan seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, dan tempat parkir khusus.

b. Gaya Kepemimpinan Transaksional (X₂)

Robbins dalam Bryan Johannes Tampi (2014:6) indikator gaya kepemimpinan transaksional:

a. Imbalan Kontijen (*Contingensi Reward*)

Pemimpin melakukan kesepakatan kepada karyawan mengenai dengan apa saja yang dilakukan dan balas jasa apa yang akan diberikan jika pekerjaan yang diberikan dapat tercapai. Balas jasa yang diberikan dapat berupa bonus, bertambahnya

penghasilan, atau memberikan fasilitas kepada karyawan. Hal ini dimaksud untuk memberikan suatu pujian maupun penghargaan atas kerja terbaiknya terhadap karyawannya. Dari pada itu, pemimpin bertransaksi dengan karyawan untuk memfokuskan pada aspek kesalahan yang dilakukan karyawan, menunda keputusan, atau menghindari sesuatu yang dapat menyebabkan terjadinya kesalahan.

b. Manajemen dengan pengecualian / eksepsi aktif (*Active Management by Exception*)

Dalam suatu manajemen eksepsi aktif seorang pemimpin pasti mencari kesalahan dari suatu aturan yang telah ditetapkan dan akan melakukan tindakan perbaikan. Seorang pemimpin dalam eksepsi aktif ini lebih memantau deviasi dari standar yang sudah ditetapkan.

c. Manajemen dengan pengecualian / eksepsi pasif (*Passive Management by Exception*)

Dalam suatu manajemen eksepsi pasif seorang pemimpin melakukan tindakan apabila standar yang diinginkan tidak dapat tercapai.

c. Kepuasan Kerja (Y)

Rivai (2011:860) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari :

1. Isi pekerjaan

Seorang karyawan akan merasa puas jika tugas yang diberikan dianggap menarik dan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri untuk belajar dan mendapat kepercayaan atas tanggung jawab dalam pekerjaannya. Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.

2. Supervisi

Seorang pimpinan kepada karyawan harus memberikan rasa kepeduliannya dan cara interaksi yang baik kepada karyawan, maka seorang karyawan menganggap bahwa dirinya menjadi bagian penting dari organisasi tersebut. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat menimbulkan absensi karyawan dan meningkatkan *turnover*.

3. Organisasi dan manajemen

Memberikan kondisi dan situasi kerja yang baik adalah suatu perusahaan yang memiliki manajemen yang bagus dalam memberikan kepuasan tersendiri kepada karyawan.

4. Kesempatan untuk maju

Dalam suatu organisasi penting adanya kesempatan untuk memberikan pengalaman dan penting juga dalam

peningkatan kemampuan selama bekerja. Hal ini dimaksud agar adanya kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji merupakan jumlah yang diberikan organisasi kepada karyawan dan dapat dirasakan dari gaji tersebut. Apabila karyawan merasa gaji tersebut mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, lalu diberikan secara adil dengan didasari pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta sesuai dengan standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan menimbulkan kepuasan kerja.

6. Rekan kerja

Penting adanya sesama rekan kerja memiliki hubungan yang baik, saling mendukung satu sama lain dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan damai sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7. Kondisi pekerjaan

Adanya kondisi kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung maksudnya tersedianya sarana dan prasarana dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Tabel 3.1

Variabel	Definisi	Indikator
Kompensasi X ₁	Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang di terima oleh karyawan baik dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.	1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Handoko (2014)
Gaya Kepemimpinan Transaksional X ₂	Menurut Burns dalam Robbins & Judge (2013) gaya kepemimpinan transaksional merupakan hubungan antara pemimipin dengan karyawan didasari dengan adanya tawar-menawar antar keduanya.	a.Imbalan Kontijen (<i>Contingensi Reward</i>) b. Manajemen dengan pengecualian / eksepsi aktif (<i>Active Management by Exception</i>) c.Manajemen dengan pengecualian / eksepsi pasif (<i>Passive Management by Exception</i>) Rorimpandey (2013)
Kepuasan kerja karyawan Y	Davis dan Newstrom dalam Suwanto dan Donni (2011) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawannya terhadap pekerjaannya.	1. Isi pekerjaan 2. Supervisi 3. Organisasi dan manajemen 4. Kesempatan untuk maju 5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial 6. Rekan kerja 7. Kondisi pekerjaan Rivai (2011:860)

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang kita ingin ukur dan bukan mengukur yang lain (Rahmawati, dkk. 2018:332).

Pengukuran validitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22. Dengan menggunakan SPSS, peneliti dapat menghitung menggunakan r_{hitung} atau taraf signifikan. Apabila peneliti menggunakan r_{hitung} maka, r_{hitung} harus lebih besar dari pada r_{tabel} agar pertanyaan dapat dikatakan berkorelasi signifikan dan dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauhmana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukur yang kita gunakan, sehingga merupakan hasil yang relatif konsisten jika pengukur tersebut diulangi (Rahmawati,dkk. 2018:332). Reliabilitas tes dalam penelitian ini menggunakan program SPSS dengan *Cronbach's alpha*. Variabel yang diuji dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's alpha* (α) > 0,70 (Arikunto, 2006).

H. Teknik Analisi Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang digunakan untuk mengukur adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi dapat digunakan untuk membuat persamaan sebagai dasar perkiraan (Suliyanto,2006:197). Hubungan pada penelitian ini ada dua variabel independen yaitu Kompensasi dan gaya kepemimpinan transaksional, sedangkan yang menjadi variabel dependen yaitu kepuasan karyawan.

Maka model persamaannya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana

Y : Kepuasan karyawan

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi X_1

X_1 : Kompensasi

b_2 : Koefisien regresi X_2

X_2 : Gaya kepemimpinan transaksional

e : Tingkat kesalahan

Untuk mengetahui besarnya variabel X_1 , X_2 terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2) nilai R^2 ini mempunyai range 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 mendekati 1 maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan apabila

semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Pada modul komputer statistik prodi muamalat (2016) menyebutkan bahwa analisis regresi linier berganda dapat dilakukan dengan uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda.

Uji asumsi klasik dapat dilakukan dengan berbagai tahap seperti uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

- a. Uji multikolonieritas bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen.
- b. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.
- c. Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika distribusi tidak normal, maka uji statistik menjadi tidak valid.

Uji regresi linear berganda dapat dilakukan Uji T, Uji F dan uji koefisien determinasi (Uji R²).

- a. Uji T bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya bersifat konstan.

- b. Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah ada variabel independen dalam model memiliki pengaruh secara simultan/bersama-sama terhadap variabel dependen.
- c. Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.