

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Dan Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan demikian, metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan bentuk penelitian asosiatif. Bentuk penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menyatakan hubungan atau pengaruh antara dua variable atau lebih, Sugiyono (2018).

3.2 Definisi Operasional Penelitian

3.2.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah menggambarkan proses psikologis yang menyebabkan gairah, arah dan prestasi (kegigihan) terhadap tindakan pilihannya sendiri yang mengarah pada tujuan/sasaran melalui proses di mana usaha seseorang dihasilkan, diarahkan, dan dipelihara untuk mencapai tujuan/sasaran. Variabel ini akan diukur berdasarkan aspek menurut teori David McClelland sebagai berikut, “Motivasi Berprestasi (*need for achievement*), Motivasi berafiliasi (*need for affiliation*), Motivasi akan kekuasaan (*need for power*)”.

3.2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi pegawai agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu. Lebih lanjut lagi, kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dan pengikutnya, bukan sekedar sebuah perjanjian, tetapi lebih didasarkan pada kepercayaan dan komitmen. Variabel ini akan diukur berdasarkan aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut, *Attribute charisma*, *Inspiration leadership/motivation* (motivasi inspirasi), *Intelektual stimulation* (Pengembangan intelektual), *Individualized consideration* (Perhatian pribadi), *Idealized influence* (Pengaruh ideal).

3.3 Populasi dan teknik Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. WinTextile Departemen Finishing di Kabupaten Purwakarta yang berjumlah 100 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili), Menurut Sugiyono (2018).

Rumus dalam menentukan ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya dengan menggunakan rumus *yamane* dengan taraf kesalahan 5% adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

n : Besaran sampel

N : Besaran Populasi

e : Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan atau persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel.

Berdasarkan rumus diatas maka didapatkan hasil 80 orang karyawan sebagai responden.

3.4 Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini akan menggunakan kuesioner langsung dengan jawaban tertutup, dalam artian kuesioner ini berisikan pernyataan-pernyataan mengenai diri responden sendiri, pilihan jawaban dari kuesioner sudah tersedia sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang telah disediakan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui cara penyebaran kuesioner. Dalam kuesioner ini akan terdapat aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Aitem *favorable* adalah aitem yang mendukung teori dari atribut yang diukur dalam skala. Sementara aitem *unfavorable* adalah aitem yang bertolak belakang atau tidak mendukung atau bertentangan dengan teori dari atribut yang diukur. Aitem dalam kuesioner ini berbentuk pernyataan yang merupakan kalimat deklaratif mengenai apa yang telah, sedang, atau akan dialami oleh individu sebagai subjek. Terdapat dua kuesioner yang akan digunakan, yaitu kuesioner gaya kepemimpinan, dan kuesioner motivasi kerja.

Kuesioner ini mengacu pada Skala Likert (*Likert Scale*), Skala *likert* ini menilai tingkah laku yang diinginkan oleh peneliti dengan cara mengajukan pernyataan kepada responden. Kemudian responden diminta memberikan respon jawaban dengan skala ukur yang telah disediakan. Respon jawaban dari responden ditulis dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) pada jawaban kuesioner yang disediakan. Di mana masing-masing jawaban dibuat dengan menggunakan skala 1 – 5, yang masing-masing jawaban diberi *score* atau bobot yaitu banyaknya *score* antara 1 sampai 5. Kuesioner ini juga menggunakan pernyataan negatif/*unfavorable*

untuk mengontrol ketelitian dan keseriusan responden dalam pengisian kuesioner dimana skor diberikan secara terbalik dengan yang sudah disebutkan di atas.

Berikut adalah tabel distribusi skor aitem:

Tabel 3.1. Skor aitem

No.	Tanggapan	Pemberian skor	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1.	(SS) Sangat Setuju	5	1
2.	(S) Setuju	4	2
3.	(N) Netral	3	3
4.	(TS) Tidak Setuju	2	4
5.	(STS) Sangat Tidak Setuju	1	5

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala gaya kepemimpinan dan skala motivasi kerja. Sebelum penyusunan skala, peneliti terlebih dulu membuat *blueprint* sebagai pedoman untuk mempermudah dalam menyusun skala.

Tabel 3.2. Rancangan skala gaya kepemimpinan transformasional

Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavourable	
<i>Attribute charisma</i>	1. Menghargai karyawan agar merasa nyaman dengan atasan.	1, 3	2, 4	4
<i>Inspiration leadership/motivation</i> (Motivasi Inspirasi)	1. Mampu membangkitkan semangat/inspirasi karyawan.	5, 7, 9	6, 8	5
<i>Intelektual stimulation</i> (pengembangan intelektual)	1. Merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan	10, 12	11, 13	4
<i>Individualized consideration</i> (perhatian pribadi)	1. Memperlakukan bawahan secara individu	14, 16, 18	15, 17	5
<i>Idealized influence</i> (pengaruh ideal)	1. Mempengaruhi bawahan dengan menekankan pentingnya nilai dan keykinan.	19, 21, 23	20, 22, 24	6
Jumlah				24

Tabel 3.3. Rancangan skala motivasi kerja

Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavourable	
Motivasi berprestasi	1. Pengembangan prestasi dan memiliki tanggung jawab atas pemecahan masalah.	1, 3, 5, 6, 8, 10	2, 4, 7, 9, 11	11
Motivasi berafiliasi	1. Bersosialisasi dengan siapa saja dan memiliki hasrat untuk selalu disukai.	12, 14, 15, 17, 19, 21	13, 16, 18, 20, 22	11
Motivasi akan kekuasaan	1. keinginan memegang kendali penuh atas situasi.	23, 25, 27, 29	24, 26, 28, 30	8
Jumlah				30

3.5 Metode Analisis Instrumen

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terdiri dari pada obyek peneliti. Alat ukur dapat dikatakan valid jika kemampuan alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. Dalam penelitian ini agar alat ukur yang digunakan (skala gaya kepemimpinan dan skala motivasi kerja).

Data yang digunakan untuk menghitung CVR diperoleh dari hasil penilaian sekelompok ahli yang di sebut *Subject Matter Expert* (SME). *Subject Matter Expert* (SME) diminta untuk menyatakan apakah aitem dalam skala sifatnya esensial bagi operasionalisasi konstruk teoritik skala yang bersangkutan. SME diminta untuk menilai esensial suatu aitem apakah aitem yang digunakan dalam penelitian sudah relevan atau tidak dengan tujuan pengukuran skala.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\text{CVR} = (2n_e / n) - 1$$

Keterangan.

n_e : Banyaknya SME yang menilai suatu aitem esensial

n : Banyaknya SME yang melakukan penilaian

Setelah dilakukan *expert judgement* maka tahap selanjutnya adalah mengujicobakan instrumen. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Sugiyono (2018) untuk menguji validitas butir-butir instrumen lebih lanjut, setelah dikonsultasikan

dengan ahli, maka selanjutnya diuji cobakan dan dianalisis dengan analisis aitem atau uji beda.

3.5.2 Uji Analisis Aitem

Adapun validitas aitem yang digunakan menggunakan analisis aitem atau daya deskriminasi aitem. Daya deskriminasi aitem adalah sejauhmana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan daya yang tidak memiliki atribusi yang di ukur (Azwar, 2018). Untuk memperoleh koefisien korelasi antara skor total dari di dalam penelitian ini maka akan digunakan teknik analisis data *product moment* dari Carl Person dengan bantuan SPSS versi 24 (Arikunto, 2010). Caranya dengan mengkorelasikan antara skor tiap-tiap butir dengan skor total pada masing-masing kategori dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{N \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\} \{N(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{it} = Koefisien korelasi antara skor item dengan skor total.

N = Banyaknya subjek.

ΣX = Jumlah nilai item

ΣY = Jumlah nilai total

ΣXY = Jumlah hasil kali antara skor item dengan skor total

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor item.

ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor total.

Selanjutnya nilai r_{xy} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r tabel untuk taraf signifikansi 5% dengan jumlah sampel. Jika diperoleh harga $r_{xy} \geq r$ tabel

maka aitem tersebut dapat dikatakan valid (signifikan), sebaliknya jika diperoleh harga $r_{xy} \leq r$ tabel maka aitem tersebut tidak valid.

3.5.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Arikunto, 2010).

Alat ukur dikatakan *reliable* jika alat ukur tersebut menghasilkan suatu hasil yang relatif sama jika beberapa kali diberikan kepada kelompok subjek dalam rentang waktu yang berbeda (Azwar, 2013). Kriteria yang dapat digunakan untuk melihat dan menginterpretasikan hasil perhitungan reliabilitas melalui koefisien reliabilitas (r_{11}), koefisien reliabilitas berada pada rentang 0,00-1,00. Reliabilitas sebuah alat ukur dianggap memuaskan apabila koefisiennya mencapai minimal (r_{11}) = 0,900 (Azwar, 2018). Untuk menentukan reliabilitas instrumen di dalam penelitian ini maka akan digunakan teknik analisis data *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS versi 24 dengan rumus *Alpha*, yaitu

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

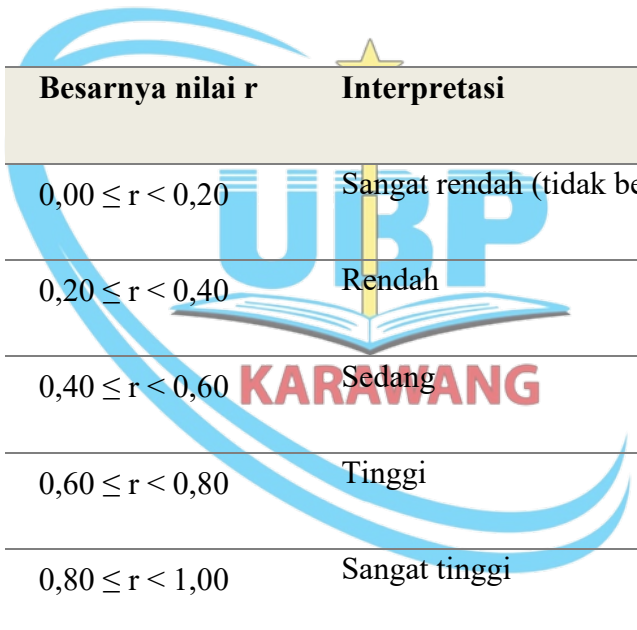
r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya aitem

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

$\sum^2 t$: Varians total

Berikut adalah tabel *Guillford* yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk menentukan reliabilitas skala dalam penelitian ini.



Besarnya nilai r	Interpretasi
$0,00 \leq r < 0,20$	Sangat rendah (tidak berkorelasi)
$0,20 \leq r < 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r < 0,60$	Sedang
$0,60 \leq r < 0,80$	Tinggi
$0,80 \leq r < 1,00$	Sangat tinggi

Tabel Interpretasi Koefisien Reliabilitas *Guillford*

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji statistik yang diperuntukkan untuk menguji apakah nilai residual dan variabel penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program analisis statistik SPSS versi 24.

Sebuah data dapat dikatakan memiliki sebaran data normal apabila nilai $p > 0,05$. Dengan metode ini, maka suatu data dikatakan memiliki distribusi normal jika memenuhi syarat, yakni nilai signifikansinya lebih besar dari nilai alpha 0,05 ($p > 0,05$). Namun, jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka data tidak terdistribusi secara normal. Secara visualpun dapat dilihat melalui sebaran data, bila data tersebar secara merata maka dapat dikatakan berdistribusi normal.

3.6.2 Uji Linearitas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Menurut Sugiyono (2018) uji linieritas dilakukan untuk melihat *linieritas* pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas, yaitu (Y), (X). Uji linieritas menggunakan *Tests of Means* dengan bantuan program uji statistik SPSS versi 24 for windows. Kaidah pengambilan keputusan yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p \geq 0,05$) maka dapat dikatakan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier, dan sebaliknya jika nilai signifikansi pada lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($p \leq 0,05$) maka pengaruh antar variabelnya tidak linier.

3.6.3 Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana yaitu didasarkan pada hubungan atau pengaruh fungsional atau kasual antar satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiono, 2018). Regresi sederhana dapat digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan atau pengaruh antara dua variabel dependen dan variabel

independen. Dasar pengambilan keputusan didasarkan jika hasil nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p \leq 0,05$) maka dapat dikatakan terdapat pengaruh antar variabel penelitian.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Return Saham

α : Konstanta, yaitu besarnya nilai Y ketika nilai X = 0

β : Arah koefisien regresi, yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X. Bila (+) maka arah garis akan naik, dan bila (-) maka nilai garis akan turun

X : Variabel terikat / variabel yang mempengaruhi Return saham

ε : Faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel

3.6.4 Uji Kategorisasi

Untuk melihat seberapa tinggi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada karyawan PT. WinTextile Indonesia, maka peneliti menggunakan uji kategorisasi sebagai berikut :

Rendah : $X < M - 1SD$

Sedang : $M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$

Tinggi : $X > M + 1SD$

Keterangan :

M : Menghitung mean hipotetik

SD : menghitung standar deviasi hipotetik

