

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Metode dan Desain Penelitian**

Metode penelitian dijelaskan sebagai pendekatan ilmiah dalam mengumpulkan data untuk mencapai tujuan tertentu (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif adalah berasal dari pandangan positivisme, digunakan untuk mengamati suatu populasi atau sampel tertentu, data dikumpulkan melalui alat ukur penelitian dan dianalisis secara statistik atau kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Desain penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Menurut Sugiyono (2018) desain penelitian kausalitas ini dimaksudkan untuk menemukan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti, di mana terdapat variabel bebas yang memiliki pengaruh dan variabel terikat yang dipengaruhi. Variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

#### **B. Definisi Operasional Penelitian**

##### **1. Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang dipandang karyawan memiliki visi yang jelas, mendukung pengembangan dan pertumbuhan anggota tim, memberdayakan karyawannya, inovatif, menunjukkan teladan, serta memiliki karisma. Kepemimpinan

transformasional menurut Carless et al. (2000) memiliki tujuh aspek yaitu *vision* (visi), *staff development* (pengembangan staf), *supportive leadership* (kepemimpinan yang mendukung), *empowerment* (pemberdayaan), *innovative thinking* (pemikiran inovatif), *lead by example* (memimpin dengan memberikan contoh), dan *charisma* (berkarisma).

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang berasal dari pandangan karyawan tentang seberapa baik pekerjaannya memberikan hal-hal yang dianggap penting. Menurut Luthan (2005) memiliki lima aspek yaitu supervisi, gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, dan rekan kerja.

## C. Populasi dan Teknik Sampel

### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajarinya dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT XYZ Departemen Produksi yang berjumlah 190 orang.

### 2. Teknik Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan ukuran sampel adalah suatu langkah untuk menentukan

besarnya sampel yang diambil dalam pelaksanaan suatu penelitian (Sugiyono, 2018). Menurut Sugiyono (2018) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pemerolehan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2019) teknik *nonprobability sampling* adalah teknik yang tidak memberikan kesempatan sama kepada tiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sample. Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan jenis *sampling* kuota. *Sampling* kuota adalah teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah yang diinginkan terpenuhi (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5% untuk menentukan jumlah sampel, berikut rumus yang digunakan:

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

Keterangan:

$n$  = Ukuran sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  = Batasan toleransi kesalahan

$$\begin{aligned} n &= \frac{190}{1 + 190 \cdot (0,05)^2} \\ &= \frac{190}{1,475} \\ &= 128,81 \\ &= 129 \end{aligned}$$

Dari populasi sebanyak 190 orang dan telah dihitung menggunakan rumus Slovin dengan menggunakan taraf kesalahan 5%, maka didapat sampel sebanyak 129 orang, yang selanjutnya dibulatkan menjadi 130 orang.

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Skala Psikologi**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala psikologi. Menurut Azwar (2018) Skala Psikologi adalah alat yang berupa pertanyaan dan pernyataan yang digunakan untuk mengukur dan menentukan atribut psikologi responden.

Dalam penelitian ini terdapat dua skala yang digunakan peneliti, yaitu skala *Global Transformational Leadership* (GTL) yang diadaptasi peneliti dari Carless et al. (2000) dan skala kepuasan kerja yang peneliti konstruksikan sendiri mengacu pada lima aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthan (2005). Kedua skala tersebut berbentuk pernyataan, jenis skala yang digunakan dalam skala *Global Transformational Leadership* (GTL) dan skala kepuasan kerja adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2018) skala *likert* berguna untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Skala yang digunakan terdiri dari dua jenis pernyataan, yakni pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*un-favorable*).

#### **a. Skala Kepemimpinan Transformasional**

Skala yang digunakan adalah *Global Transformational Leadership* (GTL) yang diadaptasi peneliti dari Carless et al. (2000). Skala ini memiliki 7 Aspek yaitu

*vision* (visi), *staff development* (pengembangan staf), *supportive leadership* (kepemimpinan yang mendukung), *empowerment* (pemberdayaan), *innovative thinking* (pemikiran inovatif), *lead by example* (memimpin dengan memberikan contoh), dan *charisma* (berkarisma). Aitem pada skala ini berjumlah 7. Skala ini bersifat *favorable*. Berikut merupakan *blueprint* dan format penilaian respon:

Tabel 3. 1. *Blue Print* Skala Global Transformational Leadership (GTL)

Aspek	Butir Aitem		$\Sigma$
	Favorable	Unfavorable	
<i>Vision</i> (visi)	1	-	1
<i>Staff development</i> (pengembangan staf)	2	-	1
<i>Supportive leadership</i> (kepemimpinan yang mendukung)	3	-	1
<i>Empowerment</i> (pemberdayaan)	4	-	1
<i>Innovative thinking</i> (pemikiran inovatif)	5	-	1
<i>Lead by example</i> (memimpin dengan memberikan contoh)	6	-	1
<i>Charisma</i> (berkarisma)	7	-	1
Jumlah	7	0	7

Tabel 3. 2. Format Respon Skala

Jawaban	Bobot Nilai	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Cukup Setuju (CS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

b. Skala Kepuasan Kerja

Skala yang digunakan adalah kepuasan kerja yang peneliti konstruksikan sendiri mengacu pada lima aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthan (2005) Aitem pada skala ini berjumlah 15. Skala ini bersifat *favorable* dan *unfavorable*. Berikut merupakan *blueprint* dan format penilaian respon:

Tabel 3. 3. *Blue Print* Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	Butir Aitem		$\Sigma$
		Favorable	Unfavorable	
Supervisi	Merasa puas dengan atasan yang mampu memberikan bantuan secara teknis atau non teknis.	1,11	6	3
Gaji	Merasa puas apabila gaji sesuai dengan beban kerja karyawan itu sendiri.	2	7,12	3
Pekerjaan	Merasa puas dengan kesesuaian antara minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.	3,13	8	3
Promosi	Adanya kesempatan untuk meningkatkan jabatan dalam struktur organisasi.	4	9,14	3
Rekan Kerja	Merasa puas dengan rekan kerja yang suportif.	5,15	10	3
	Jumlah	8	7	15

Tabel 3. 4. Format Respon Skala

Jawaban	Bobot Nilai	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Cukup Setuju (CS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

## E. Metode Analisis Instrumen

### 1. Uji Validitas

Azwar (2018) mengatakan bahwa uji validitas dalam penelitian penting dilakukan untuk membuktikan bahwa semua aspek keprilakuan, indikator keprilakuan dan aitem-aitemnya memang membentuk suatu konstrak yang akurat bagi atribut yang diukur. Azwar (2018) menjelaskan bahwa efektivitas suatu alat dapat dilihat dari isi atau konsep dan daya prediksi yang terdapat pada alat tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis validitas isi. Menurut Azwar (2018) validitas isi adalah uji kelayakan atau relevansi isi suatu alat ukur terhadap supervisor atau *expert judgement*. Penilaian yang dilakukan oleh *expert judgement* yaitu dengan cara menilai tingkat kesuaian antara isi sub bagian modul dengan tujuan intervensi yang hendak dicapai dengan memberikan *rating* pada setiap aitem, kategori *rating* pada penelitian ini yaitu antara angka 1 (satu) yang sangat tidak relevan sampai dengan angka 5 (lima) yang sangat relevan (Azwar, 2018). Berikut rumus statistik Aiken'V:

$$V = \frac{\sum s}{n(c - 1)}$$

Keterangan:

s = r - lo

lo = angka penilaian validitas terendah

c = angka penilaian validitas tertinggi

r = angka yang diberikan oleh seorang penilai

n = jumlah *expert*

## 2. Uji Analisis Aitem

Uji Analisis aitem dilakukan setelah peneliti melakukan uji coba (*try out*) untuk dapat menentukan valid atau tidak aitem tersebut. Uji coba aitem (*try out*) menurut Periantolo (2015) harus dilakukan seperti dalam kondisi nyata. Subjek dalam uji coba aitem adalah subjek yang setara dengan kelompok sasaran utama penelitian.

Analisis aitem dilakukan dengan cara uji daya diskriminasi atau daya beda. Menurut Azwar (2018) analisis aitem ialah seberapa jauh aitem dalam membedakan subjek atau kelompok subjek yang mempunyai atau yang tidak mempunyai atribut yang diukur. Azwar (2018) juga mengatakan uji daya diskriminasi aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan disktribusi skor skala itu sendiri untuk menghasilkan koefisien aitem total.

Dalam Analisa ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Dengan kriteria pemilihan aitem biasanya menggunakan batasan 0.30. Menurut Azwar (2018) penentuan aitem skala dinyatakan valid jika nilai  $r_{xi} \geq 0.30$  dan jika nilai  $r_{xi} < 0.30$  maka aitem skala tersebut dinyatakan gugur (tidak valid).

### 3. Uji Reliabilitas

Azwar (2018) menyatakan bahwa reliabilitas mengacu pada kesesuaian hasil ukur yang memiliki arti seberapa akurat pengukuran. Pengukuran dinyatakan tidak akurat atau tidak reliable jika *error* pengukurannya terjadi secara *random*. Reliabilitas harus berada dalam rentang angka 0-1,00, ketika angka reliabilitas semakin mendekati angka 1,00 maka alat ukur dapat dikatakan semakin reliabilitas. Dalam mengukur reliabilitas peneliti menggunakan metode koefisien reliabilitas *alpha cronbach's* ( $\alpha$ ). Seperti menurut Azwar (2018) formula koefisien alpha ( $\alpha$ ) digunakan jika data yang diperoleh hanya diambil dari sekali penyajian skala pada sekelompok responden. Dalam melakukan perhitungan koefisien *alpha cronbach's* peneliti menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25. Berikut adalah dasar untuk menentukan tingkat reliabilitas skala penelitian ini berdasarkan tabel Guilford (Muhasih, 2021).

Tabel 3. 5. Klasifikasi Koefisien Reliabilitas

Klasifikasi Koefisien Reabilitas Guilford	
Koefisien Reabilitas	Kriteria
>0.9	Sangat Reliabel
0.7 – 0.9	Reliabel
0.4 – 0.7	Cukup Reliabel
0.2 – 0.4	Kurang Reliabel
<0.2	Tidak Reliabel

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Menurut Dahlan (2013) terdapat dua jenis uji normalitas, yaitu *Kolmogorov-Smirnov* yang digunakan apabila sampel  $>50$  dan *Shapiro-Wilk* digunakan apabila sampel  $<50$ . Pada penelitian ini, untuk menguji normalitas data, peneliti menggunakan teknik uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria dalam teknik ini adalah jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, jika signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal (Sugiyono, 2018). Dalam uji normalitas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah hubungan variabel dependen dan independen linear. Kaidah yang diterapkan adalah jika nilai *linearity sig* lebih kecil dari nilai 0,05 maka data dikatakan linear, sedangkan jika nilai *linearity sig* lebih besar atau sama dengan nilai 0,05 maka data dikatakan tidak linear (Sugiyono, 2017). Dalam Uji linearitas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

### 3. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis ini, peneliti menggunakan analisis regresi sederhana. Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi linear sederhana didasarkan

dalam hubungan kasual atau fungsional antara variabel dependen dan variabel independen. Dalam melakukan analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 25 dengan ketentuan taraf signifikansi  $<0,05$  diartikan adanya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, dan sebaliknya apabila taraf signifikansi  $>0,05$  artinya tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Adapun rumus persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- $Y$  = Variabel Dependental
- $a$  = Harga Konstanta
- $b$  = Koefisien Regresi Pertama
- $X$  = Variabel Independental

#### 4. Uji Koefisien Determinan

Uji koefisien determinan menunjukkan besarnya pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). Rumus yang digunakan untuk mengukur nilai koefisien determinasi menurut Sugiyono (2017) sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$KD$  : Koefisien Determinan

$r$  : Koefisien Korelasi

## 5. Uji Kategorisasi

Pada penelitian ini, peneliti melakukan kategorisasi berdasarkan kategorisasi skor skala tinggi dan rendah. Menurut Azwar (2018) uji kategorisasi bertujuan untuk menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur.

Adapun uji kategorisasi untuk kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

Tinggi :  $X \geq \mu$

Rendah :  $X < \mu$

Adapun uji kategorisasi untuk kepuasan kerja sebagai berikut:

Tinggi :  $X \geq \mu$

Rendah :  $X < \mu$