

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Bagian ini akan menjelaskan tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, di antaranya desain penelitian, responden, variabel dan definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan uji analisis data yang digunakan. Bagian ini juga akan menjelaskan tentang prosedur penelitian yang berisikan tahapan penelitian yang dilakukan peneliti

#### A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan analisis pada data-data numerikal yang diolah dengan pengujian hipotesis sehingga diperoleh hubungan antara variabel yang diteliti (Azwar, 2015a). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional. Teknik korelasi bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan di antara variabel. Dalam penelitian ini, peneliti bermaksud untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan pemberdayaan psikologis.

#### B. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Edulab Indonesia di Kota Bandung yang beralamatkan di Jalan Ir. H. Djuanda Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. Edulab Indonesia di daerah Jawa Barat yang berjumlah 300 orang. Penentuan jumlah sampel dari populasi dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini, jumlah presisi yang ditetapkannya adalah 0.1 atau 10%.

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

$n$ : ukuran sampel

$N$ : ukuran populasi

Husny Mochammad Shodiqin, 2018

*HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN PT. EDULAB INDONESIA DI KOTA BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$e$  : persen kelonggaran ketidakteitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi, misalnya 10%.

$$n = \frac{300}{1 + 300(0,1)^2}$$

$$n = \frac{300}{4}$$

$$n = 75$$

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan *random sampling*. Alasan digunakannya teknik *sampling* tersebut dalam penelitian ini karena jumlah populasi yang sudah diketahui dan pengambilan data dilakukan secara acak dengan cara melakukan pengundian berdasarkan cabang kantor, kriteria sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Edulab Indonesia yang berstatus aktif bekerja di Kota Bandung. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 84 sampel, hal ini dilakukan untuk meminimalisir data error.

### C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

#### 1. Variabel penelitian

Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Variabel (X): Gaya kepemimpinan
- b. Variabel (Y): Pemberdayaan psikologis

#### 2. Definisi operasional

- a. Gaya kepemimpinan  
Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diartikan sebagai pandangan karyawan PT. Edulab Indonesia di Kota Bandung terhadap pola interaksi yang dilakukan oleh pemimpinnya untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dalam rangka mencapai tujuan. Ada dua macam gaya kepemimpinan yaitu transformasional dan transaksional. Skor kedua aspek tersebut didapat dari perhitungan instrumen *multifactor leadership questionnaire* (MLQ) yang dikembangkan oleh Bass (1999).
- b. Pemberdayaan psikologis

Husny Mochammad Shodiqin, 2018

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN PT. EDULAB INDONESIA DI KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pemberdayaan psikologis dalam penelitian ini diartikan sebagai suatu set kognitif yang didasarkan

Husny Mochammad Shodiqin, 2018

*HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN PT. EDULAB INDONESIA DI KOTA BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

pada empat aspek yakni *meaning, competence, self-determination, dan impact meaning, competence, self-determination, dan impact* yang dimiliki oleh karyawan PT. Edulab Indonesia di Kota Bandung. skor keempat aspek tersebut didapat dari perhitungan instrumen *Psychological Empowerment Instrument* (PEI) yang dikembangkan oleh Spreitzer (1995). Semakin tinggi skor PEI maka menunjukkan bahwa karyawan PT. Edulab Indonesia di Kota Bandung memiliki tingkat pemberdayaan psikologis yang tinggi. Sebaliknya, skor rendah menunjukkan bahwa karyawan PT. Edulab Indonesia di Kota Bandung memiliki tingkat pemberdayaan psikologis yang rendah pula.

#### **D. Instrumen Penelitian**

1. Instrumen Gaya Kepemimpinan
  - a. Spesifikasi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan pada penelitian ini adalah *multifactor leadership questionnaire* (MLQ) yang dibuat oleh Bruce J. Avolio dan Bernard M. Bass (1999) dan telah peneliti adaptasi ke dalam bahasa Indonesia. *Multifactor leadership questionnaire* merupakan instrumen dengan item sebanyak 37 butir yang terdiri dari dua dimensi yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Instrumen ini disusun dengan pernyataan *favorable*. Skala yang digunakan dalam instrumen ini adalah skala *likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

- b. Pengisian Instrumen

Cara pengisian instrumen ini adalah dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan kondisi responden. Lima pilihan jawaban tersebut, yaitu setuju (SS), setuju (S),

ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

Husny Mochammad Shodiqin, 2018

*HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN PT. EDULAB INDONESIA DI KOTA BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

## c. Penyekoran

Penyekoran dari jawaban responden akan diberi bobot nilai dalam rentang 1 sampai dengan 5, kemudian pilihan tersebut akan diberi skor sesuai dengan jenis item (*favorable*). Berikut tabel penyekoran pada instrumen gaya kepemimpinan:

Tabel 3.1 Pengisian Instrumen Gaya Kepemimpinan

Item	Skor Item				
	SS	S	N	TS	STS
<i>Favorable</i>	5	4	3	2	1

## d. Kisi-kisi Instrumen

Adapun kisi-kisi instrument *multifactor leadership questionnaire* (MLQ) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrument *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ)

Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
<i>Transformational</i>	<i>Charisma</i>	20, 15, 35, 5, 36, 32, 4, 21, 19, 34, 14, 31,37	13
	<i>Intellectual Stimulation</i>	6,3,18,12	4
	<i>Individual Consideration</i>	22, 7, 13, 30	4
<i>Transactional</i>	<i>Contingen Reward</i>	23, 8,24, 29	4
	<i>Management by Exception – Active</i>	25, 17, 2, 9	4
	<i>Management by exception – Passive</i>	33, 10, 28, 26	4

	<i>Laissez Faire</i>	–	11, 16, 1, 27	4
Jumlah				37

e. Kategorisasi

Kategorisasi skala berfungsi untuk menempatkan subjek penelitian pada kelompok-kelompok tertentu agar dapat sesuai dengan atribut penelitian (Azwar, 2015b). Kategorisasi tersebut dilakukan berdasarkan skor yang diperoleh subjek pada instrumen penelitian.

2. Instrumen Pemberdayaan Psikologis

a. Spesifikasi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur pemberdayaan psikologis pada penelitian ini adalah *psychology empowerment instrument* yang dibuat oleh Gretchen M. Spreitzer (1995) dan telah peneliti adaptasi ke dalam bahasa Indonesia. *Psychology empowerment instrument* merupakan instrumen dengan item sebanyak 12 butir yang terdiri dari 4 indikator yaitu *meaning, competence, self-determination, impact*. Instrumen ini disusun dengan pernyataan *favorable*. Skala yang digunakan dalam instrument ini adalah skala *likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

b. Pengisian Instrumen

Cara pengisian instrumen ini adalah dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan kondisi responden. Lima pilihan jawaban tersebut, yaitu setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

c. Penyebaran

Penyebaran dari jawaban responden akan diberi bobot nilai dalam rentang 1 sampai dengan 5, kemudian pilihan tersebut akan diberi skor sesuai

dengan jenis item (*favorable*). Berikut tabel penyekoran pada instrumen pemberdayaan psikologis:

Tabel 3.3  
Pengisian Instrumen Pemberdayaan Psikologis

Item	Skor Item				
	SS	S	N	TS	STS
<i>Favorable</i>	5	4	3	2	1

d. Kisi-kisi Instrumen

Adapun kisi-kisi instrumen *psychological empowerment instrument* (PEI) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen *Psychological Empowerment Instrument* (PEI)

Indikator	Item	Jumlah
<i>Meaning</i>	1, 3, 5	3
<i>Competence</i>	2,4,6	3
<i>Self-Determination</i>	7, 9, 11	3
<i>Impact</i>	8, 10, 12	3
Jumlah		12

e. Kategorisasi

Kategorisasi skala berfungsi untuk menempatkan subjek penelitian pada kelompok-kelompok tertentu agar dapat sesuai dengan atribut penelitian (Azwar, 2015). Kategorisasi tersebut dilakukan berdasarkan skor yang diperoleh subjek pada instrumen penelitian. Pada pengkategorian skala variabel penelitian ini dengan dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu rendah dan tinggi. Berikut ini rumus yang digunakan dalam membuat kategorisasi dengan menggunakan rumus dua level (Azwar, 2015c):

Tabel 3.5 Norma Kategorisasi

Kategori	Norma Kategori
Tinggi	$X \geq \mu$ (Rata-rata populasi)
Rendah	$X < \mu$ (Rata-rata populasi)

Keterangan:

X: Skor subjek

$\mu$ : *Mean* (Rata-rata)

Husny Mochammad Shodiqin, 2018

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN PT. EDULAB INDONESIA DI KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

## **E. Pengembangan Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah skala mampu untuk menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan, validitas mengacu pada aspek ketepatan dan kecermatan hasil pengukuran serta mengukur sejauh mana alat ukur mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur (Azwar, 2015). Artinya, instrumen itu dapat mengungkap data dari variabel yang dikaji secara tepat. Instrumen yang valid atau sah memiliki validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas isi.

Validitas isi merujuk pada cara yang digunakan peneliti dengan menggunakan penilaian orang-orang ahli dibidangnya atau yang lebih dikenal dengan *expert judgement*. Penilaian instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan pendapat dan mengoreksi setiap item pernyataan dari segi konstruk, isi dan redaksi penulisan. Penilaian instrumen dalam penelitian ini melibatkan ahli yaitu Helli Ihsan, S.Ag, M.Si, Anastasia Wulandari, M.Psi., dan Ita Juwitaningrum, S.Psi, M.Pd. Setelah melakukan proses *judgements*, terdapat beberapa item yang direvisi dan mengganti redaksi penulisannya juga penghapusan satu item yang dianggap tidak sesuai.

### **2. Uji Coba Instrumen**

Setelah validitas isi instrumen diperiksa, peneliti melakukan uji coba pada dua instrumen tersebut. Data dari uji coba instrumen kemudian diolah untuk dilakukan uji validitas konstruk, analisis item dan uji reliabilitas. Uji coba instrumen dilaksanakan pada 200 responden berbagai variasi subjek yang merupakan karyawan yang bekerja di Kota Bandung. Uji coba yang terkumpul sebanyak 200 orang yang seluruhnya diambil secara offline. Uji coba instrumen ini dilaksanakan pada tanggal 20 Mei – 26 Juni.

### 3. Analisis Item

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat validitas instrumen dalam penelitian ini, maka dilakukan proses uji validitas dengan analisis item. Korelasi item-total adalah korelasi skor item dengan skor total. Tujuannya adalah untuk mencari tahu apakah item tersebut mengukur yang sama dengan skor skala secara keseluruhan (Azwar, 2015).

#### 1. Instrumen Gaya Kepemimpinan

##### a. Transformasional

Berdasarkan analisis item yang telah dilakukan terhadap item-item dalam instrumen gaya kepemimpinan transformasional, dengan melihat kolom *Corrected Item-Total Correlation* peneliti dapat menentukan item mana yang harus dihapus dan item mana yang harus dipertahankan. Batas nilai minimal *Corrected Item-Total Correlation* harus lebih besar dari 0.30. Jika nilai itemnya kurang dari 0.30 maka item tersebut harus dihapus. Maka dari itu item yang mesti dihapus sebanyak 0 item dan yang dipertahankan sebanyak 21 item (Data hasil perhitungan terlampir).

##### b. Transaksional

Berdasarkan analisis item yang telah dilakukan terhadap item-item dalam instrumen gaya kepemimpinan transaksional, dengan melihat kolom *Corrected Item-Total Correlation* peneliti dapat menentukan item mana yang harus dihapus dan item mana yang harus dipertahankan. Batas nilai minimal *Corrected Item-Total Correlation* harus lebih besar dari 0.30. Jika nilai itemnya kurang dari 0.30 maka item tersebut harus dihapus. Maka dari itu item yang mesti dihapus sebanyak 0 item dan yang dipertahankan sebanyak 16 item (Data hasil perhitungan terlampir).

#### 2. Instrumen Pemberdayaan Psikologis

Berdasarkan analisis item yang telah dilakukan terhadap item-item dalam instrumen pemberdayaan psikologis dengan melihat kolom *Corrected Item-Total Correlation* peneliti dapat menentukan item mana yang harus dihapus dan item mana yang harus dipertahankan. Batas nilai

minimal *Corrected Item-Total Correlation* harus lebih besar dari 0.30. Jika nilai itemnya kurang dari 0.30 maka item tersebut harus dihapus. Maka dari itu, item yang harus dihapus sebanyak 0 item dan yang dipertahankan sebanyak 12 item.

#### 4. Reliabilitas

Reliabilitas tes adalah sejauh mana hasil suatu tes dapat dipercaya. Sebuah tes dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang sama dalam atribut yang didapat dari pengukuran, responden, dan tes yang sama. Adapun kriteria reliabilitas dikategorikan berdasarkan kriteria yang dibuat oleh Guilford yaitu sebagai berikut.

Tabel 3.6 Kategori Nilai Reliabilitas

Derajat Reliabilitas	Interpretasi
$0,90 \leq \alpha \leq 1,00$	Sangat tinggi
$0,70 \leq \alpha \leq 0,90$	Tinggi
$0,40 \leq \alpha \leq 0,70$	Sedang
$0,20 \leq \alpha \leq 0,40$	Rendah
$\alpha \leq 0,20$	Sangat rendah

Tabel berikut ini menunjukkan reliabilitas skala pengukuran gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan pemberdayaan psikologis.

Tabel 3.7  
Reliabilitas Instrumen Gaya Kepemimpinan, dan  
Pemberdayaan Psikologis

	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

Husny Mochammad Shodiqin, 2018

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN PT. EDULAB INDONESIA DI KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Gaya Kepemimpinan Transaksional	.702	.728	16
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.943	.942	21
Pemberdayaan Psikologis	.858	.867	12

Berdasarkan perhitungan yang terdapat pada tabel 3.7, reliabilitas Alpha pada skala pengukuran gaya kepemimpinan transaksional adalah sebesar 0.728 yang berarti reliabilitas skala pengukuran gaya kepemimpinan transaksional termasuk dalam kategori tinggi, sementara reliabilitas Alpha pada skala pengukuran gaya kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0.942 dan pemberdayaan psikologis adalah sebesar 0.867 yang berarti reliabilitas skala pengukuran gaya kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis termasuk dalam kategori sangat tinggi.

## F. Teknik Pengambilan Data

### 1. Tahap persiapan

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan dan diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yang merupakan karyawan PT. Edulab Indonesia.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dimana alternatif jawaban sudah disediakan. Jawaban yang diberikan dalam bentuk skala *likert*. yang terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

### 2. Tahap pelaksanaan

- a. Mengurus masalah administrasi perihal pelaksanaan pengambilan data penelitian.
- b. Setelah mendapatkan izin dari perusahaan PT. Edulab Indonesia, peneliti mengadakan pendekatan kepada calon responden.

- c. Responden diberi kuesioner untuk diisi, peneliti menerima pertanyaan dari responden apabila ada hal-hal yang kurang jelas.
  - d. Kepada responden diingatkan bahwa semua pertanyaan yang ada harus diisi dan bila sudah selesai dikembalikan kepada peneliti.
3. Etika Penelitian
- Dalam melakukan penelitian, peneliti memperhatikan masalah etika penelitian, yang meliputi:
- a. *Informed Consent* (informasi untuk responden)  
Sebelum melakukan tindakan, responden diberitahu maksud, tujuan, manfaat dan dampak dari tindakan, dan dijelaskan bahwa keikutsertaan di dalam penelitian ini sifatnya sukarela serta tidak akan berdampak terhadap pekerjaan mereka.
  - b. *Anonymity*  
Kerahasiaan responden penelitian dijaga oleh peneliti dan hanya digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian.
  - c. *Confidentiality*  
Untuk menjaga kerahasiaan, peneliti memberitahukan kepada responden untuk nama bisa di isi dengan nama inisial, kerahasiaan informasi responden dijamin peneliti, hanya kelompok data-data tertentu yang akan dilaporkan sebagai hasil penelitian.

## G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga analisis yang dilakukan meliputi pengolahan dan penyajian data, perhitungan deskripsi data dan pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik uji statistik. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis Pearson *Correlation*. Teknik analisis Pearson *Correlation* digunakan untuk menguji korelasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan pemberdayaan psikologis dikarenakan data kedua variable tersebut berskala ordinal (Azwar, 2015). Adapun langkah-langkah dalam melakukan analisis, yaitu:

Husny Mochammad Shodiqin, 2018

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN PT. EDULAB INDONESIA DI KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

## 1. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Uji normalitas Kolmogorov Smirnov bertujuan untuk menganalisa apakah data yang didapat terdistribusi secara normal atau tidak yang kemudian digunakan untuk menentukan teknik analisis selanjutnya. Berikut ialah ketentuan dalam uji normalitas Kolmogorov Smirnov:

- a. Data berdistribusi normal jika menghasilkan (p-value)  $> 0.05$ . Berikut ialah hipotesis Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov:  
Ho: Data berdistribusi normal  
Ha: Data tidak berdistribusi normal
- b. Jika probabilitas (sig.)  $> 0.05$  dengan  $\alpha = 5\%$ , maka Ho diterima dan data berdistribusi normal, sebaliknya jika probabilitas (sig.)  $< 0.05$  dengan  $\alpha = 5\%$ , maka Ha diterima dan distribusi data tidak normal.

Dalam penelitian ini data yang diperoleh peneliti dari alat ukur MLQ dan PEI menghasilkan data yang berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0.095 dan 0.013, (p-value)  $> 0.05$ .

## 2. Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel pemberdayaan psikologis. Peneliti melakukan uji korelasi menggunakan teknik *pearson-product moment* menggunakan SPSS versi 20.0 for windows. Selanjutnya untuk dapat menginterpretasi nilai koefisien korelasi digunakan acuan dari Guilford, yaitu:

Tabel 3.8 Koefisien Korelasi Guilford

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.000 – 0.199	Sangat Rendah
0.200 – 0.399	Rendah
0.400 – 0.599	Sedang
0.600 – 0.799	Kuat

Husny Mochammad Shodiqin, 2018

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN PT. EDULAB INDONESIA DI KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

0.800 – 1.000	Sangat Kuat
---------------	-------------