

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional. Dalam Santoso (2003: 11) analisis deskriptif adalah pengumpulan dan peringkasan data, serta upaya untuk menggambarkan berbagai karakteristik yang penting pada data yang telah terorganisasikan tersebut. Penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antar variabel, dan jika ada seberapa eratkah serta berarti atau tidak hubungan itu (Arikunto, 2006).

B. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun Kidder (1981) dalam Sugiyono (2009) menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas di mana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu persepsi terhadap gaya kepemimpinan Transformasional sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat.

C. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, yang akan dibahas adalah dua variabel, yaitu:

- Kepemimpinan Transformasional merupakan kepemimpinan yang memotivasi karyawan dan melakukan pendekatan secara personal pada bawahannya, sehingga timbul sikap menghargai, mengagumi dan percaya dari para bawahan. Selain itu para bawahan akan meyakini kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan, meliputi didalamnya yaitu Pengaruh Idealisme, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual dan Konsiderasi Intelektual.
- Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu yaitu pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), gaji (*pay*), kesempatan untuk promosi (*promotion opportunities*), pengawasan (*supervision*), dan rekan kerja (*coworkers*), yang dapat berdampak pada produktivitas mereka.

Selanjutnya peneliti menyusun sendiri instrumen penelitian berupa kuesioner untuk kedua variabel dengan menggunakan indikator dari kedua variabel tersebut sebagai acuan.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang

digunakan untuk memperoleh informasi dari responden alam arti hal-hal yang diketahuinya (Arikunto, 2006: 151). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang telah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan responden. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian, kuesioner pertama merupakan kuesioner mengenai persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional. Kuesioner kedua merupakan kuesioner mengenai kepuasan kerja karyawan.

1. Instrumen Kepemimpinan Transformasional

Instrumen penelitian yang digunakan dibuat berdasarkan empat aspek kepemimpinan transformasional dari Bass dan Avolio (1994). Berikut kisi-kisi instrumen kepemimpinan transformasional:

Tabel 3. 1 : Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional

Dimensi	Indikator	Fav	Unfav	Jumlah
Pengaruh Idealisme	Kebanggaan	1, 4	24	3
	Kepercayaan	2, 37	25	3
	Loyalitas	26	3	2
	Rasa Hormat	13	14	2
Motivasi Inspirasional	Memotivasi bawahan	5, 15, 31	27	4
	Pencapaian tujuan	16, 17	32, 35	4
	Kemampuan	6, 7	33	3
Stimulasi Intelektual	Menciptakan iklim yang kondusif	8	18	2
	Memunculkan ide baru	19, 20	34	3
	Penyelesaian Masalah	9, 10	28, 36	4
Konsiderasi Individual	Perhatian	21	11	2
	Penghargaan	12, 22		2
	Penasehat melalui interaksi personal	30	23, 29	3
Jumlah item				37

2. Instrumen Kepuasan Kerja

Instrumen kepuasan kerja dibuat berdasarkan faktor-faktor. Kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Smith, Kendall dan Hullin. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel 3.2:

Tabel 3. 2 : Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	Fav	Unfav	Jumlah
Pekerjaan itu sendiri (<i>the work itself</i>)	Tugas yang menarik (<i>interesting task</i>),	2, 19, 34	26	4
	Kesempatan untuk belajar (<i>opportunities for learning</i>),	1, 3, 12, 27	20	5
	Kesempatan untuk menerima tanggung jawab (<i>chance to accept responsibility</i>)	13, 28	14, 21	4
Gaji (<i>pay</i>)	Kepuasan terhadap besarnya gaji	4, 22		2
	Kepuasan terhadap keadilan gaji	15	29	2
Kesempatan untuk promosi (<i>promotion opportunities</i>)	Kepuasan terhadap kebijakan promosi perusahaan	5, 30		2
Pengawasan (<i>supervision</i>)	Kepuasan terhadap kejelasan perintah yang diberikan oleh atasan	16	31	2
	Kepuasan terhadap perhatian atasan	6, 8, 23		3
	Kepuasan dengan sikap atasan yang memberikan kebebasan berpendapat	9	35	2
Rekan kerja (<i>coworkers</i>).	Kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja	7	18, 24	3
	Kepuasan dengan sikap rekan kerja yang saling membantu	11, 17, 32, 36		4
	Kepuasan terhadap	10	25, 33	3

	persaingan diantara rekan kerja			
Jumlah item				36

3. Teknik Skoring

Kuesioner kepemimpinan transformasional dan kuesioner kepuasan kerja diukur dengan skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang memusatkan kepada subjek atau orang (Ihsan, 2009). Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena. Skala *Likert* yang dibuat merupakan skala dengan jenjang empat, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Masing-masing jawaban memiliki nilai yang disesuaikan dengan pilihan alternatif jawaban yang bergerak dari satu sampai empat. Responden akan diminta untuk memilih salah satu respon yang sesuai dengan dirinya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang diberikan.

Sifat item-item dalam kedua instrumen ini dibuat bervariasi mulai dari yang bersifat *favourable* sampai dengan *unfavourable*. Berikut ini adalah nilai dari masing-masing jawaban:

Tabel 3.3 : Skor item favourable

Item <i>favourable</i>	Nilai
sangat setuju (SS)	4
setuju (S)	3
tidak setuju (TS)	2
sangat tidak setuju (STS)	1



Tabel 3. 4 : Skor item unfavourable

Item <i>unfavourable</i>	Nilai
sangat setuju (SS)	1
setuju (S)	2
tidak setuju (TS)	3
sangat tidak setuju (STS)	4

E. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan kepada 30 orang karyawan PT. Pranata Eka Cipta. Kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 15.0 for Windows untuk dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas

Validitas instrumen menunjukkan instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2009). Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Oleh karena itu, pengujian validitas ini perlu dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan dan keakuratan instrumen.

Validitas konstruk berkaitan dengan tingkatan dimana skala mencerminkan dan berperan sebagai konsep yang sedang diukur. Dua aspek pokok dalam validitas konstruk adalah secara alamiah bersifat teoritis dan praktis (Sarwono, 2006).

Pengujian validitas yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah validitas konstruk. Untuk menguji validitas konstruk, digunakan

analisis faktor yang perhitungannya dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 15.0 for *Windows*.

Analisis faktor digunakan untuk mereduksi data dan tujuan-tujuan eksploratori. Tujuan-tujuan eksploratori yang dimaksud adalah untuk memberikan penjelasan-penjelasan, yaitu mengidentifikasi dimensi-dimensi sebagaimana yang telah dinilai oleh instrumen pengukuran. Dalam hal ini, peneliti dapat mengidentifikasi dimensi-dimensi terpisah dari struktur dan kemudian menentukan sejauhmana setiap variabel dijelaskan oleh setiap dimensi.

Sedangkan reduksi data dilakukan untuk mengidentifikasi variabel-variabel dari sebuah susunan variabel yang lebih besar kemudian membuat susunan variabel dalam jumlah lebih sedikit, sebagian atau secara keseluruhan mengganti susunan variabel lama. Tujuannya adalah menemukan pembobotan-pembobotan secara optimal dari variabel-variabel yang diukur. Selain itu, bahwa dalam sebuah susunan variabel-variabel yang berhubungan dapat direduksi dalam sebuah susunan-susunan skor ringkas umum yang lebih kecil yang memiliki validitas dan reliabilitas yang maksimal.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan analisis faktor yaitu sebagai berikut:

- Pemilihan item yang layak

Metode statistik yang digunakan untuk mengukur kelayakan sebuah variabel untuk dianalisis faktor adalah KMO MSA (*Keiser Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*). Dengan melihat kategorisasi derajat KMO akan diputuskan apakah variabel-variabel yang akan dianalisis faktor secara umum atau keseluruhan layak dianalisis atau tidak. KMO MSA menggunakan hipotesis sebagai berikut untuk menentukan apakah variabel-variabel layak dianalisis:

H_0 = Sampel (variabel) belum layak untuk dianalisis faktor

H_1 = Sampel (variabel) layak untuk dianalisis faktor

- Angka signifikansi < 0.5 : H_0 ditolak

- Angka signifikansi $> 0,5$: H_0 diterima.

Kemudian untuk menentukan apakah setiap variabel yang akan dianalisis layak atau tidak bisa dilihat dari matriks Anti-Image Correlation. Variabel yang memiliki korelasi Anti-Image $\geq 0,5$ bisa dilanjutkan untuk dianalisis sedangkan variabel yang memiliki korelasi $< 0,5$ harus dibuang dari analisis dan harus dilakukan uji KMO MSA ulang sampai semua variabel yang tersisa layak dianalisis faktor. Berikut kategorisasi nilai KMO dapat dilihat pada tabel 3.5 (Ihsan, 2009: 108)

Tabel 3. 5 : Kategorisasi Nilai KMO

Nilai KMO	Derajat Varian Umum
0,90 sampai 1,00	Bagus sekali
0,80 sampai 0,89	Bagus

0,70 sampai 0,79	Cukup sekali
0,60 sampai 0,69	Cukup
0,50 sampai 0,59	Jelek
0,00 sampai 0,49	Jangan difaktor

- Ekstraksi dan penentuan jumlah faktor

Ekstraksi dilakukan untuk menentukan jumlah faktor. Metode ekstraksi yang digunakan pada analisis faktor ini adalah *Principal Component Analysis*. *Principal component analysis* jenis varimax ini digunakan utamanya untuk reduksi data. *Principal component analysis* menganalisis matriks korelasi antara variabel yang diukur dengan nilai 1,0 dari diagonal utama. Cara yang lebih banyak digunakan adalah kriteria psikometris atau matematis untuk jumlah faktor yang sering digunakan dalam *principal component analysis*, yaitu menggunakan kriteria *eigenvalue* > 1,00 (Ihsan, 2009: 110)

- Rotasi faktor

Faktor-faktor yang bertahan dirotasi kedalam struktur sederhana. Rotasi ada dua macam, *orthogonal* dan *oblique*, dimana rotasi *orthogonal* menjaga untuk tidak berkorelasi, sedangkan rotasi *oblique* terbuka untuk berkorelasi. Rotasi *orthogonal* ada tiga macam, yaitu *quartimax*, *varimax*, dan *equimax*. Rotasi *oblique* ada banyak cara seperti *oblmax*, *quartimin*, *maxplane*, *orthoblique*, *promax*, dan *oblmin*. Rotasi yang dilakukan menggunakan metode

varimax. Rotasi varimax ini merupakan metode ilmiah yang paling baik dalam mendiferensiasikan faktor *loading*.



- Penamaan faktor

Setelah dilakukan rotasi faktor perlu dilakukan penamaan faktor yang baru untuk menandai bahwa faktor itu adalah variabel tersembunyi yang mempengaruhi sebuah konstruk tes. Interpretasi faktor hanya dilakukan terhadap faktor-faktor yang meyakinkan saja atau yang muatannya tinggi. Faktor *loading* yang paling besar merupakan anggota dari faktor tersebut, dan penamaan faktor dilakukan sesuai dengan isi dari item-item yang tergolong pada faktor tersebut.

- a. Hasil Uji Validitas Instrumen Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

- 1) Pengujian Item Layak

Dalam melakukan pengujian item layak, dilihat besarnya nilai KMO MSA. Sesuai dengan ketentuan yang sudah ada, apabila nilai $KMO\ MSA < 0,5$ maka item tersebut akan dibuang. Pengujian item dilakukan pada 37 item instrumen persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan menggunakan analisis faktor yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 15.0 *for Windows*. Hasil yang diperoleh adalah 35 item yang terpakai dan 2 item yang terbuang.

Tabel 3. 6 : Item Terpakai dan Terbuang Instrumen Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Dimensi	Item Terpakai	Item Terbuang
Pengaruh Idealisme	1, 2, 3, 4, 13, 14, 24, 25, 26, 37	
Motivasi Inspirasional	6, 7, 15, 16, 17, 27, 31, 32, 33, 35	5
Stimulasi Intelektual	8, 9, 10, 18, 19, 20, 28, 34, 36	
Konsiderasi Individual	11, 12, 22, 23, 29, 30	21

Setelah pengujian item-item tersebut dilakukan, didapatkan hasil KMO MSA untuk tiap dimensi pada tabel berikut:

Tabel 3. 7 : Angka KMO MSA Instrumen Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Dimensi	KMO MSA
Pengaruh Idealisme	0,721
Motivasi Inspirasional	0,831
Stimulasi Intelektual	0,795
Konsiderasi Individual	0,731

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai KMO MSA yang diperoleh pada tiap dimensi persepsi kepemimpinan transformasional tergolong pada kategori cukup sekali dan baik sehingga instrumen telah layak untuk dilakukan reduksi faktor dengan menggunakan rotasi faktor.

2) Ekstraksi dan Rotasi Faktor

Setelah dilakukan ekstraksi dan rotasi, nilai faktor *loading* yang paling besar merupakan anggota dari faktor tersebut. Maka terdapat beberapa pengurangan indikator pada tiap dimensinya

dikarenakan terdapat beberapa item yang berbeda indikator masuk ke dalam satu faktor yang sama maupun indikator yang hilang sepenuhnya.

Tabel 3. 8 : Hasil Ekstraksi dan Rotasi Instrumen Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Dimensi	Jumlah indikator sebelum ekstraksi	Jumlah indikator setelah ekstraksi
Pengaruh Idealisme	4	2
Motivasi Inspirasional	3	2
Stimulasi Intelektual	3	2
Konsiderasi Individual	3	2

3) Penamaan Faktor

Penamaan faktor dilakukan sesuai dengan isi dari item-item yang tergolong pada faktor tersebut. Berikut kisi-kisi instrumen persepsi kepemimpinan transformasional setelah analisis faktor.

Tabel 3. 9 : Kisi-kisi Instrumen Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformatif Setelah Analisis Faktor

No.	Dimensi	Indikator	Item valid	Item tidak valid
1.	Pengaruh Idealisme	Kebanggaan dan Kepercayaan terhadap atasan	2, 3, 13, 14, 25, 26	
		Loyalitas dan Rasa Hormat	1, 4, 24, 37	
2.	Motivasi Inspirasional	Memotivasi bawahan dalam mencapai tujuan pekerjaan.	15, 16, 17, 27, 32, 33, 35	5
		Kemampuan atasan dalam memberikan dukungan.	6, 7, 31	
3.	Stimulasi Intelektual	Menciptakan iklim yang kondusif	19, 20	
		Memunculkan ide baru dalam menyelesaikan masalah	8, 9, 10, 18, 28, 34, 36	
4.	Konsiderasi Individual	Perhatian dan Penghargaan	11, 12, 22	21
		Penasehat melalui interaksi personal	23, 29, 30	
Jumlah			35	2

b. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

1) Pengujian Item Layak

Pengujian item yang layak dilakukan pada 36 item instrumen kepuasan kerja. Pengujian item yang layak menggunakan analisis

faktor yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 15.0 for Windows diperoleh hasil sebanyak 27 item yang terpakai dan 9 item yang terbuang.

Tabel 3. 10 : Item Terpakai dan Terbuang Instrumen Kepuasan Kerja

Dimensi	Item Terpakai	Item Terbuang
Pekerjaan itu sendiri (<i>the work itself</i>)	1, 2, 3, 12, 13, 14, 26, 27, 19, 34	20, 21, 28
Gaji (<i>pay</i>)	4, 15, 22, 29	
Kesempatan untuk promosi (<i>promotion opportunities</i>)	5, 30	
Pengawasan (<i>supervision</i>)	6, 8, 23, 31, 35	9, 16
Rekan kerja (<i>coworkers</i>)	11, 17, 18, 24, 25, 33	7, 10, 32, 36

Setelah pengujian item-item tersebut dilakukan, didapatkan hasil KMO MSA untuk tiap dimensi pada tabel berikut:

Tabel 3. 11 : Angka KMO MSA Instrumen Kepuasan Kerja

Dimensi	KMO MSA
Pekerjaan itu sendiri (<i>the work itself</i>)	0, 650
Gaji (<i>pay</i>)	0, 659
Kesempatan untuk promosi (<i>promotion opportunities</i>)	0, 500
Pengawasan (<i>supervision</i>)	0, 736
Rekan kerja (<i>coworkers</i>)	0, 569

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai KMO MSA yang diperoleh pada tiap dimensi tergolong pada kategori cukup sehingga instrumen telah layak untuk dilakukan reduksi faktor dengan menggunakan ekstraksi dan rotasi faktor.

2) Ekstraksi dan Rotasi Faktor

Setelah dilakukan ekstraksi dan rotasi, nilai faktor *loading* yang paling besar merupakan anggota dari faktor tersebut. Maka terdapat beberapa pengurangan indikator pada tiap dimensinya dikarenakan terdapat beberapa item yang berbeda indikator masuk ke dalam satu faktor yang sama maupun indikator yang hilang sepenuhnya.

Tabel 3. 12 : Hasil Ekstraksi dan Rotasi Instrumen Kepuasan Kerja

Dimensi	Jumlah indikator sebelum ekstraksi	Jumlah indikator setelah ekstraksi
Pekerjaan itu sendiri (<i>the work itself</i>)	3	3
Gaji (<i>pay</i>)	2	1
Kesempatan untuk promosi (<i>promotion opportunities</i>)	1	1
Pengawasan (<i>supervision</i>)	3	2
Rekan kerja (<i>coworkers</i>)	3	2

3) Penamaan Faktor

Penamaan faktor dilakukan sesuai dengan isi dari item-item yang tergolong pada faktor tersebut. Secara lebih rinci, penamaan faktor (indikator) baru dapat dilihat pada kisi-kisi instrumen kepuasan pernikahan setelah analisis faktor pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 13 : Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja Setelah Analisis Faktor

No.	Dimensi	Indikator	Item valid	Item tidak valid
1.	Pekerjaan itu sendiri (<i>the work itself</i>)	Tugas yang menarik (interesting task)	2, 12, 26, 34	
		Kesempatan untuk belajar (opportunities for learning)	1, 3, 19, 27	20
		Kesempatan untuk menerima tanggung jawab (chance to accept responsibility)	13, 14	21, 28
2.	Gaji (<i>pay</i>)	Kepuasan terhadap gaji	4, 15, 22, 29	
3.	Kesempatan untuk promosi (<i>promotion opportunities</i>)	Kepuasan terhadap kebijakan promosi perusahaan	5, 30	
4.	Penggawasan (<i>supervision</i>)	Kepuasan terhadap kejelasan perintah yang diberikan oleh atasan dan kebebasan berpendapat	31, 35	9
		Kepuasan terhadap perhatian atasan	6, 8, 23	16
5.	Rekan kerja (<i>coworkers</i>)	Kepuasan terhadap hubungan dan persaingan antar rekan kerja	18, 24, 25, 33	7, 10

		Kepuasan dengan sikap rekan kerja yang saling membantu	11, 17	32, 36
Jumlah			27	9

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas tes adalah sejauh mana hasil suatu tes itu dapat dipercaya. Sebuah tes dikatakan reliabel atau dipercaya jika memberikan hasil yang sama dalam atribut diukur yang didapat dari pengukuran, peserta dan tes yang sama (Ihsan: 133). Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitas.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan formula alpha Cronbach. Rumus yang diunakan adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Keterangan:

α : koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

n : banyaknya butir soal

V_i : varians pada masing-masing item

V_t : varians total dari keseluruhan item

Kemudian digunakan tabel skor reliabilitas menurut Arikunto (2006: 276) sebagai berikut:

Tabel 3. 14 : Skor Reliabilitas

α	Interpretasi
0 – 0,2	Sangat rendah
$\geq 0,2 - < 0,4$	Rendah
$\geq 0,4 - < 0,7$	Cukup / Sedang
$\geq 0,7 - < 0,9$	Kuat
$\geq 0,9 - < 1$	Sangat Kuat

a. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Setelah dilakukan uji coba maka diperoleh hasil reliabilitas instrumen persepsi gaya kepemimpinan transformasional pada tabel berikut:

Tabel 3. 15 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Persepsi Kepemimpinan Transformasional

Alpha Cronbach	N
0,964	35

Pada tabel 4.10, angka reliabilitas menunjukkan 0.964. Sesuai dengan ketentuan bahwa dengan nilai reabilitas $\geq 0,9 - < 1$ maka reliabilitas instrumen persepsi gaya kepemimpinan transformasional adalah sangat kuat dan dapat digunakan.

b. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Setelah dilakukan uji coba diperoleh hasil reliabilitas instrumen kepuasan kerja pada tabel berikut:

Tabel 3. 16 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Alpha Cronbach	N
0,869	27

Pada tabel tersebut angka reliabilitas instrumen kepuasan kerja menunjukkan 0.869, hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas instrumen kepuasan kerja kuat dan dapat digunakan.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009: 61). Jadi, populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti, sehingga dapat dikatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2009: 62). Pada populasi yang besar dan tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mempelajari keseluruhan yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative, karena apa yang dipelajari dari sampel akan diberlakukan untuk populasi.

Perusahaan tempat akan dilakukannya penelitian ini merupakan sebuah perusahaan printing dengan jumlah karyawan sekitar 100 orang. Menurut Sugiyono (2009: 71), dengan jumlah populasi yang ada sebanyak 100 orang, maka dengan taraf kesalahan sebesar 5%, sampel yang

representative yaitu sebanyak 78 orang. Oleh karena itu, dari 100 orang karyawan PT. Pranata Eka Cipta, akan dipilih sebanyak 80 orang untuk dijadikan sampel.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2009: 64). Teknik random sampling ini digunakan untuk memudahkan peneliti dalam pengambilan sampel dikarenakan populasi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki jumlah tak terhingga dan merupakan populasi yang bersifat homogen.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Statistik

Pengujian asumsi statistik dilakukan untuk menganalisis data dalam menjawab hipotesis penelitian. Pengujian ini juga dilakukan untuk menentukan pendekatan statistik yang digunakan apakah parametris atau non parametris.

Apabila asumsi statistik terpenuhi, maka pendekatan statistik yang digunakan adalah parametris. Namun, jika asumsi statistik tidak terpenuhi, maka data akan diolah melalui pendekatan statistik non-parametris. Uji asumsi statistik ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas regresi.



a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebuah data. Normal atau tidaknya dilihat dari perbandingan antara data yang dimiliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus *one sample Kolgomorov-Smirnov* yang perhitungannya dibantu dengan *software SPSS 15.0 for Windows*. Apabila tingkat signifikansi ≥ 0.05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linearitas regresi dilakukan untuk mengetahui pola hubungan antara variabel X (persepsi gaya kepemimpinan transformasional) dengan variabel Y (kepuasan kerja). Uji linearitas regresi dilakukan dengan menggunakan perhitungan regresi linear sederhana karena hanya melibatkan satu variabel terikat (Y). Perhitungan regresi linear sederhana yaitu perhitungan yang digunakan untuk melihat hubungan fungsional antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Maksudnya adalah, apakah garis regresi antara variabel X dan Y membentuk garis yang linear atau tidak. Pengujian dilakukan dengan bantuan *software SPSS 15.0 for Windows*. Jika signifikansi $< 0,05$

maka terdapat hubungan yang linear antara variabel X dengan variabel

Y. Adapun persamaan untuk garis regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

\hat{Y} : persamaan garis lurus variabel Y terhadap X

X : variabel X

a : konstanta a, perpotongan garis pada sumbu Y

b : koefisien regresi

2. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan teknik analisis korelasi, dengan menggunakan rumus *Product Moment Pearson* yang perhitungannya dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS versi 15.0 for Windows*. Rumus korelasi *product moment pearson* yang digunakan ialah sebagai berikut (Susetyo, 2010: 180):

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi antara variable X dan Y

N : jumlah subjek

X : variable X

Y : variable Y

Hasil perhitungan yang dilakukan, kemudian dilihat besar kecilnya angka korelasi yang akan menentukan kuat lemahnya hubungan antara kedua variabel. Kriteria kuat lemahnya korelasi menurut Goilford dalam Susetyo (2010: 118) terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3. 17 : Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

r	Interpretasi
0 – 0,20	Tidak ada korelasi
0,21 – 0,40	Korelasi rendah
0,41 – 0,70	Korelasi sedang
0,71 – 0,90	Korelasi kuat
0,91 – 1,000	Korelasi sangat kuat

Korelasi dapat bernilai positif, artinya searah, yaitu jika variabel pertama memiliki nilai yang besar maka variabel kedua pun akan semakin besar juga. Jika korelasi negatif, maka kedua variabel akan berlawanan arah, artinya jika variabel pertama besar maka variabel kedua semakin mengecil.

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kepuasan kerja. Perhitungan koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien korelasi *Product Moment Pearson*

G. Prosedur Pelaksanaan Penelitian

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan dilakukan dalam beberapa kegiatan, yaitu:

a. Memilih permasalahan

Permasalahan yang akan diteliti didapatkan peneliti berdasarkan berbagai fenomena yang terjadi. Dalam hal ini peneliti harus peka terhadap fenomena yang ada, sehingga dalam merumuskan masalah, peneliti tidak mengalami kebingungan.

b. Melakukan studi kepustakaan

Dalam hal ini, peneliti melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan kajian teori. Kajian teori yang dipilih kemudian menjadi dasar penelitian berkaitan dengan variabel yang akan diteliti.

c. Penyusunan proposal penelitian

Setelah mendapatkan teori-teori yang relevan, peneliti mulai menyusun proposal penelitian yang kemudian akan diajukan kepada Dewan Skripsi.

d. Mengajukan proposal penelitian kepada Dewan Skripsi

Peneliti mengajukan proposal dan dosen pembimbing skripsi pada Dewan Skripsi.

e. Perizinan penelitian

Peneliti mengajukan perizinan penelitian untuk memenuhi syarat administratif.

f. Penyusunan Instrumen

Peneliti mulai menyusun instrumen berdasarkan landasan teori yang digunakan, kemudian dengan dibantu oleh 3 orang dosen, dilakukan *judgment* atas instrumen tersebut.

g. Uji coba Instrumen

Sebelum pengambilan data, instrumen dari kedua variabel diujikan terlebih dahulu, sehingga instrumen yang digunakan dapat diketahui validitas dan reliabilitasnya.



2. Tahap Pelaksanaan

Peneliti datang ke perusahaan tempat dilakukannya pengambilan data. Kemudian mulai melakukan penyebaran kuesioner pada karyawan-karyawan di sana, yang sebelumnya diberikan penjelasan terlebih dahulu mengenai cara mengisi kuesioner.

3. Tahap Pengolahan Data

Prosedur yang dilakukan dalam proses pengolahan data, yaitu:

a. Verifikasi Data

Verifikasi data dilakukan untuk memeriksa kembali kelengkapan jumlah kuesioner yang terkumpul dan kelengkapan pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden.

b. Tabulasi Data

Tabulasi data adalah proses dimana peneliti merekap semua data yang telah diperoleh di lapangan.

c. Pengolahan Data secara Statistik

Data yang telah diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 15.0 *for Windows* dengan melakukan beberapa pengujian yaitu uji coba instrumen, uji normalitas, uji linearitas dan uji korelasi.

4. Tahap Penyelesaian

- a. Menampilkan hasil dan analisis penelitian.
- b. Membahas hasil dan analisis penelitian berdasarkan teori yang digunakan.
- c. Membuat kesimpulan dari hasil penelitian.
- d. Menyusun laporan hasil penelitian dan dipresentasikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

