

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. PENDEKATAN PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang berbentuk kausalitas, yaitu suatu pendekatan yang mampu menunjukkan pengaruh Kepemimpinan transformasional, *Self efficacy* terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

#### **B. OBYEK DAN SUBYEK PENELITIAN**

##### 1. Obyek Penelitian

Obyek yang digunakan yaitu semua karyawan yang bekerja di PT.Chandra Departement Store Tanjung Karang Bandar Lampung.

##### 2. Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Chandra Departemen Store Tanjung Karang Bandar Lampung, sebagai salah satu perusahaan retail yang bergerak dalam bidang perdagangan di Bandar Lampung.

#### **C. JENIS DATA**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer ini berupa identitas responden dan tanggapan responden yang akan dijawab langsung oleh responden mengenai variabel-variabel Kinerja karyawan, Kepemimpinan transformasional, *Self efficacy*, dan Kepuasan kerja.

#### D. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Chandra Departemen Store Tanjung Karang Bandar Lampung. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu karyawan yang berada di bagian market dengan sampel 130 karyawan.

#### E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan teknik purposive sampling yaitu dengan memberikan kriteria sampel yaitu karyawan hanya bagian market karena karyawan bagian ini adalah karyawan yang langsung berhadapan dengan konsumen secara langsung dengan instrument yang digunakan yaitu kuisisioner dengan menggunakan Skala Likert dengan skor 1-5.

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. N = Netral
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

#### F. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Kinerja

Variabel	Indikator/Dimensi	Instrument	Skala
Rivai, (2004) Kinerja adalah perilaku yang nyata diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tugasnya di organisasi.	Kemampuan Teknis	1. Pengetahuan saya mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari 2. Saya memahami pedoman kerja sehari-hari 3. Saya menguasai pengetahuan yang	likert

		berkaitan dengan tugas 4. Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan 5. Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja	
	Kemampuan Konseptual	6. Saya mengerjakan tugas tanpa disuruh atasan 7. Saya belum akan pulang kalau pekerjaan belum selesai 8. Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan, meski ada keperluan pribadi 9. Kreativitas saya diakui oleh siapa saja 10. Perlu membina hubungan yang harmonis dengan atasan 11. Dengan kerjasama yang baik, tidak ada pekerjaan yang terbengkalai 12. Hasil kerja saya sampai saat ini menjadi yang terbaik 13. Kualitas kerja lebih utama bagi saya 14. Saya lebih mementingkan kualitas daripada jumlah 15. Saya mampu mencapai standar kualitas 16. Saya bangga dengan prestasi kerja 17. Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan	
	Hubungan interpersonal	18. Saya adalah Pegawai terbaik 19. Saya tetap bekerja dengan baik, meskipun tidak ada pimpinan  20. Saya sanggup bersaing dengan siapa saja 21. Saya menggunakan jam istirahat dengan efektif	

**Tabel 3.2** Definisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Definisi	Dimensi	Instrument	Skala
Kepuasan Kerja	Menurut Robbins dan Judge (2007) memberikan definisi bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya .	Pekerjaan itu sendiri	1. Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.	Likert
		Rekan Kerja	2. Saya sudah merasa puas dengan rekan kerja saya.	
		Supervisi Atasan	3. Saya sudah merasa puas dengan atasan saya.	
		Organisasi atau Perusahaan	4. Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan saya di perusahaan ini.	

**Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Kepemimpinan Transformasional**

Variabel	Definisi	Dimensi	Instrument	Skala
Kepemimpinan Transformasional	Bass dalam Huges <i>et. al.</i> (2012) kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan yang memiliki visi,misi, keahlian retorika,dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya.	<i>Sttributed Charisma</i> (karismatik)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan menghormati pemimpin sebagai pemimpin perusahaan.</li> <li>2. Karyawan menghargai setiap saran atau pendapat dari pemimpin guna membangun kinerja perusahaan.</li> <li>3. Karyawan memahami visi dari perusahaan yang diberikan oleh pemimpin.</li> <li>4. Karyawan melaksanakan perintah pemimpin dengan sebaik-baiknya.</li> <li>5. Atasan saya membuat saya merasa senang bila berda didekatnya.</li> <li>6. Hadir tidaknya atasan saya berpengaruh kecil terhadap kinerja saya.</li> <li>7. Atasan saya meningkatkan optimisme saya untuk menghadapi masa depan.</li> <li>8. Saya mempercayai kemampuan atasan dalam mengatasi rintangan.</li> </ol>	Likert
		Motivasi inspirasional ( <i>Inspirational Motivation</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Atasan saya mampu menerapkan standar yang tinggi.</li> <li>10. Atasan saya mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut.</li> <li>11. Atasan saya mengajak karyawan untuk selalu mendukung satu sama lain dalam bekerja.</li> <li>12. Atasan saya mengungkapkan tujuan-tujuan penting organisasi dengan cara yang sederhana.</li> <li>13. Atasan saya menggunakan simbol-simbol dan imajinasi untuk menfokuskn usaha-usaha yang dilakukan bawahan.</li> <li>14. Atasan saya menyampaikan pembicaraan yang mampu mendorong saya untuk bekerja melebihi harapan saya untuk melakukannya..</li> <li>15. Atasan saya memberitahu tentang harapan-harapan mengenai kinerja yang tinggi kepada saya.</li> <li>16. Atasan saya menghendaki saya bekerja melebihi kemampuan saya.</li> <li>17. Atasan saya mendorong saya untuk sukses.</li> </ol>	
		Stimulasi Intelektual ( <i>Intellectual Stimulation</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>18. Atasan saya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bisa berinisiatif.</li> <li>19. Atasan saya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bisa memberikan ide-ide yang baru.</li> <li>20. Atasan saya mengajarkan kepada karyawan untuk tidak selalu bergantung kepad atasan selama masih bisa ditangani sendiri.</li> <li>21. Atasan saya mampu mendorong bawahanya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasionl.</li> <li>22. Atasan saya memberikan cara-cara baru dalam melihat masalah-masalah yang mulanya sangat sulit bagi saya.</li> <li>23. Atasan saya memberikan alasan-alasan yang tepat untuk mengubah cara yang saya pikirkan dalam memecahkan masalah.</li> <li>24. Atasan saya mengajak saya mengenali aspek-aspek kunci dari masalah yang rumit.</li> <li>25. Atasan saya menghendaki alasan yang baik jika saya berpendapat.</li> <li>26. Atasan memastikan bahwa saya telah berfikir secara matang sebelum bertindak.</li> <li>27. Atasan saya menghendaki saya menggunakan penalaran dan kepercayaan diri dalam memecahkan masalah.</li> </ol>	

Variabel	Definisi	Dimensi	Instrument	Skala
		Pendekatan individu ( <i>Individualized Consideration</i> )	28. Atasan saya mampu memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi karyawan. 29. Atasan saya memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan akan pengembangan karir. 30. Atasan saya menjalin hubungan dan komunikasi yang baik terhadap karyawan. 31. Atasan saya memberikan perhatian secara individual kepada karyawan. 32. Atasan saya memberitahu bagaimana menyelesaikan tugas bila saya membutuhkannya. 33. Atasan saya membimbing saya bila saya membutuhkannya. 34. Atasan saya memberikan saran sewaktu saya membutuhkannya. 35. Atasan saya memberikan banyak bantuan terhadap orang baru. 36. Atasan saya mengetahui apa yang saya inginkan dan menolong saya untuk mendapatkannya.	

**Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel *Self Efficacy***

Variabel	Definisi	Dimensi	Instrument	Skala
<i>Self Efficacy</i>	Kritner dan Kinicki (2003) <i>Self efficacy</i> adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu.	Tingkat kesulitan tugas ( <i>Level</i> )	1. Saya mampu melaksanakan tugas yang sederhana. 2. Saya mampu melaksanakan tugas yang agak sulit. 3. Saya mampu melaksanakan tugas yang sangat sulit.	Likert
		Situasi Umum ( <i>Generality</i> )	4. Saya yakin akan kemampuan pada situasi tertentu. 5. Saya yakin akan kemampuan pada situasi yang bervariasi.	
		Kekuatan dalam melaksanakan tugas ( <i>Strength</i> )	6. Saya menyukai tugas tugas yang menantang. 7. Saya tidak mudah menyerah menghadapi tugas.	

## G. UJI KUALITAS INSTRUMEN

### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang ingin kita ukur dan bukan mengukur yang lain. Dalam penelitian pengujian kualitas data yang sering dilakukan adalah uji validitas untuk uji validitas konstruk (*construct validity*). Ghazali (2014) dikatakan valid jika bernilai signifikan  $<0.05$  atau 5%. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan program software AMOS 22.

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukur yang kita gunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari  $>0,7$  (Ghozali, 2014) dengan melihat semua koefisien variabel.

## H. ANALISIS DATA DAN UJI HIPOTESIS

Teknik analisis data yang digunakan untuk menginterpretasikan dan menganalisis data sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, karena terdapat lebih dari satu variabel X dengan alat analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) yang dioperasikan melalui program AMOS 22.

Ghozali (2014) menjelaskan model persamaan struktural atau *Structural Equation Modeling*(SEM) adalah generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non-recursive* untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model. SEM digunakan untuk menganalisis model penelitian yang memiliki beberapa variabel independen (*Exogen*) dan dependen (*Endogen*) serta variabel *moderating* atau *intervening*. Terdapat 7 langkah analisis persamaan struktural yaitu : 1. Pengembangan Model secara teoritis; 2. Menyusun diagram jalur; 3. Mengubah diagram jalur menjadi persamaan struktural; 4. Memilih matriks input untuk analisis data; 5. Menilai identifikasi model; 6. Menilai Kriteria *Goodness-of-Fit*; 7. Interpretasi estimasi model.