

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **1.1 Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016) penelitian 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 dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, dimana metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel dependen (terikat) yaitu Kepuasan Kerja (Y).

#### **1.2 Definisi Operasional Variabel**

##### **1.2.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3).

##### **1.2.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

##### **1.2.3 Variabel Moderasi**

Sugiyono (2014), variabel moderator adalah variabel yang mempengaruhi dapat (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dan dependen. Variabel moderator dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z),

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi kerja (X1)	Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. (Setyo (2019))	Suatu perasaan/ dorongan yang lebih yang dilakukan seseorang dalam beraktifitas atau melakukan sesuatu.	1. Kebutuhan fisik dan biologis 2. kebutuhan Keselamatan dan keamanan 3. Kebutuhan social 4. kebutuhan akan penghargaan 5. kebutuhan aktualisasi diri (Setyo , 2019)	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Nitisemito, 2018)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal,	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Ruang gerak yang diperlukan 4. Kemampuan bekerja 5. Hubungan karyawan (Sedarmayanti, 2017)	Likert
Gaya Kepemimpinan (X3)	Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. (Rivai,2018)	Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, mendorong para karyawan untuk bias melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dalam mencapai tujuan.	1. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik. 2. Kemampuan yang efektifitas 3. Kepemimpinan yang partisipatif. 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu 5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang	Likert

			(Rivai,2018)	
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. (Afandi, 2018)	Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.	1. Isi Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja (Afandi, 2018)	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan. Mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan karyawan yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdayasaing nasional. (Wibowo, 2014)	Kinerja sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat dan Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang (Wibowo, 2014)	Likert

### 1.3 Populasi dan Sampel

#### 1.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan *leasing* yang ada di Bandar Lampung.

**Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Perusahaan *Leasing* di Kota Bandar Lampung**

No	Nama Cabang	Jumlah Total
1.	PT. BFI Finance Indonesia	400 Karyawan
2.	PT Adira Dinamika Mitifinance	
3.	PT Wahana Ottomitra Multiartha	
4.	PT. Mandala Multifinance	
5.	PT. Indomobil Multi Jasa	
6.	PT. Cilipan Finance Indonesia	
7.	PT Mandiri Tunas Finance	
8.	PT Radana Bhaskara Finance	

Sumber: Data Pra Survey Peneliti, 2024

### 1.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian jumlah serta karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena adanya keterbatasan dalam penelitian, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang akan dijadikan sebagai objek ataupun responden penelitian.

Dalam menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin dalam perhitungan sampel dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, berikut ini rumus Slovin yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018):

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel  
N : Jumlah populasi  
e : Batas kesalahan maksimal yang ditolerir (0,05)

$$n = 450 / (1 + (450 \times (0,05)^2))$$

$$n = 450 / 2,125$$

$$n = 211,76.$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 200 orang karyawan perusahaan *leasing* di kota Bandar Lampung.

### 1.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang lengkap dan akurat, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1.4.1 Kuesioner

Arikunto, Suharsimi (2006) kuesioner merupakan metode penelitian yang harus dijawab responden untuk menyatakan pandangannya terhadap suatu persoalan. Memberi

pertanyaan yang akan diajukan pada responden dan menyertakan jawaban alternatif responden dapat menjawab kuesioner. Pertanyaan yang diajukan dapat dipikirkan terlebih dahulu sehingga jawabannya dapat dipercaya dibandingkan dengan jawaban secara lisan, serta pertanyaan yang diajukan akan lebih tepat dan seragam.

Kuesioner diisi oleh responden dan kemudian diberi skor. Jawaban yang dipakai biasanya sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun bobot penilaian *skala likert* tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Instrumen Skala Likert**

<b>Jawaban</b>	
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Dalam praktiknya, peneliti memberikan beberapa pertanyaan ataupun pernyataan yang berbasis online dengan menggunakan *Google Form* kepada responden yang dimana responden pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan *leasing* di Kota Bandar Lampung.

### **1.5 Metode Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2017) teknik analisis data yaitu kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mengelompokkan data berdasarkan jenis responde dan variabel, menyajikan data variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dan data diolah dengan menggunakan program Smart PLS 4.0. Menurut Ghazali dan Latan (2015:7) model pengukuran PLS terdiri dari model pengukuran (*outer model*), kriteria *Goodness of fit* (GoF) dan model struktural (*inner model*). PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada pengaruh atau hubungan antar konstruk tersebut.

Menurut Sugiyono (2017) teknik analisis data yaitu kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam

analisis data adalah mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mengelompokkan data berdasarkan jenis responde dan variabel, menyajikan data variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan PLS (Partial Least Square) dan data diolah dengan menggunakan program Smart PLS 3.0. Menurut Ghazali dan Latan (2015) model pengukuran PLS terdiri dari model pengukuran (*outer model*), kriteria *Goodness of Fit* (GoF) dan model struktural (*inner model*). PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada pengaruh atau hubungan antar konstruk tersebut.

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*).

Menurut Ghazali dan Latan (2015), pengujian model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel mempresentasi variabel laten untuk diukur. Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk uji validitas dan reliabilitas model.

- a) Uji Validitas.

Menurut Ghazali dan Latan (2015) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya kuesioner. Uji validitas ini perlu dilakukan guna mengetahui apakah alat ukur yang disusun benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Pengukuran ini dilakukan karena penyusunan angket penelitian ini dilakukan dengan mendasarkan atas konstruksi teoritik masing-masing variabel penelitian. Kemudian dari variabel tersebut dicari indikatornya, selanjutnya dijabarkan pada setiap item dalam angket. Terdapat dua kriteria untuk menilai uji validitas dalam outer model yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*.

*Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif dindikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score komponen score yang dihitung menggunakan PLS. Ukruan refleksif individual dinyatakan tinggi jika nilai loading factor lebih dari 0,7 dengan konstruksi yang diukur untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai loading factor antara 0,6 - 0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Namun menurut Chin dalam Ghazali dan Latan (2015) untuk penelitian tahap

awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0,5 - 0,6 masih dianggap cukup memadai.

*Discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan cross loading untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,07. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran onstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dari pada blok lainnya. Cara lain untuk mengukur dan menguji discriminant validity adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Menurut Fornell dan Larcker dalam Ghozali dan Latan (2015: 74) *discriminant validity* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model.

b) Uji Realibilitas.

Menurut Ghozali dan Latan (2015) menyatakan realibilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji realibilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsisten dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Pengukuran uji relibilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu Cronbach Alpha dan Composite Reliability. Konstruk dikatakan *reliable* jika nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability lebih dari 0,7 untuk penelitian bersifat confirmatory dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *explorator*.

