

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **1.1 Jenis penelitian**

penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan teknik analisis secara kuantitatif. Menurut sugiyono (2017:147) penelitian deskriptif adalah metode yang digunakan dalam menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian akan tetapi tidak digunakan dalam membuat kesimpulan yang lebih luas. Menurut sugiyono (2017:8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilandasi oleh filsafat dan digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah di buat. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang berupa instrumen penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan reward sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan komunikasi sebagai variabel intervening sebagaimana yang terdapat dalam hipotesis penelitian. Penelitian ini berupaya mencari pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan reward terhadap kinerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel intervening.

#### **1.2 Sumber data**

Sumber data adalah subjek berasal dari mana data dapat diperoleh. Sumber data dapat di bagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber sekunder.

##### **1. Data primer**

Data primer yaitu data yang didapat secara langsung dari obyek yang diteliti. Data primer di buat dan di kumpulkan untuk menjawab pertanyaan dari penelitian tersebut. Data dikumpulkan langsung oleh peneliti dari objek penelitian yang di lakukan. Data primer di dapat dari kuesioner. Pada penelitian yang di lakukan ini menjadikan

karyawan PT FM GLOBAL LOGISTICS SURABAYA sebagai sumber data primer.

## 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak kedua, baik berupa data kuantitatif dan kualitatif. Data sekunder juga bisa berupa jurnal, hasil wawancara dan sebagainya

### **1.3 Populasi dan sampel**

#### 1.3.1 Populasi

populasi Menurut Sugiyono (2017:119) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 karyawan baru maupun karyawan tetap perusahaan PT FM GLOBAL LOGISTICS SURABAYA.

#### 1.3.2 Sampel

Menurut (sugiyono, 2015:136) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari jumlah populasi diatas maka penulis melakukan pengambilan sampel. Sampel yang digunakan di penelitian ini adalah sampel jenuh yang di mana sampel yang digunakan adalah seluruh dari jumlah populasi. Adapun jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang pegawai kantor PT FM GLOBAL LOGISTICS SURABAYA .

### **1.4 Variabel dan definisi operasional**

#### 1.4.1 Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel independen(X)(vaeiavel bebas), variabel intervening(Z) dan variabel dependen(Y)(variabel terikat). Variabel independen yang digunakan yaitu Gaya kepemimpinan transformasional dan reward. Untuk variabel intervening yaitu komunikasi. Untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

- a. Variable bebas (*independent variable*)  
X1 = gaya kepemimpinan transformasional  
X2 = reward
- b. Variabel terikat (*dependent variables*)  
Y = kinerja karyawan
- c. Variabel intervening  
Z = motivasi

#### 1.4.2 Definisi operasional

##### 1.4.2.1 Gaya kepemimpinan transformasional (X1)

Gaya kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang berperan sentral dalam membawa organisasi untuk mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan ini juga melihat dan mengidentifikasi setiap perubahan yang diperlukan dalam sebuah perusahaan serta membuat dan melaksanakan setiap rencana yang dibuat agar perubahan dapat terjadi. Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam bekerja atau melalaui orang lain untuk mentransformasikan sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan sesuai dengan target yang telah ditetapkan secara optimal (Danin 2004:54).

indicator : Menurut Robbins dan Judge (2008) terdapat 4 indikator gaya kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Pengaruh ideal  
Yaitu pemimpin yang memiliki pengaruh besar dan berkharisma serta dapat memberikan visi misi sehingga dapat memiliki kepercayaan dari bawahannya
2. Motivasi inspirasional  
Pemimpin yang merangsang dan mengkomunikasikan antusiasme bawahan dan menginspirasi dalam mencapai tujuan organisasi
3. Stimulasi intelektual

Pemimpin yang mampu mengembangkan kompetensi karyawan dan kreatifitas bawahan nya agar bawahan nya selalu berusaha mencari cara baru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

#### 4. Pertimbangan individual

Pemimpin yang dapat memoerlakukan bawahan nya sebagai individu atau pribadi unik dan mempertimbangkan asporasi dari bawahan nya dan melatih serta memberikan saran

#### 1.4.2.2 Reaward (X2)

Reward adalah penghargaan atau apresiasi yang diberikan pada seseorang atas prestasi atau hal positif yang telah dilakukan. Dalam dunia kerja reward biasanya berbentuk bonus sebagai imbalan untuk kinerja atau pemenuhan target perusahaan. Biasanya perusahaan memberikan reward untuk mempertahankan SDM unggulan dan memicu kinerja karyawannya. Diharapkan dengan adanya kompensasi atau benefit tersebut, bisa menekan angka pergantian dalam perusahaan. Dengan kata lain, imbalan tersebut berbalas dengan loyalitas yang diberikan karyawan.

Indicator :

##### 1. Gaji dan upah

merupakan kewajiban perusahaan memberikan tanda balas jasa tetap bagi karyawan yang sudah memberikan daya dan upayanya untuk perusahaan. Biasanya penghargaan ini diberikan berdasarkan jam kerja, atau jumlah barang yang dihasilkan.

##### 2. Tunjangan karyawan

dari perusahaan berbentuk dana pensiun, asuransi kesehatan dan liburan. Besarannya bukan dari kinerja bagus yang dihasilkan, tapi dari lamanya bekerja atau senioritas.

##### 3. Bonus atau insentif

diberikan perusahaan sebagai imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. Umumnya, posisi sales dan marketing yang mendapat bonus atau komisi karena target tercapai.

4. Bentuk non finansial biasanya terdiri dari :

Penghargaan interpersonal seperti fasilitas-fasilitas perusahaan

Penghargaan berbentuk promosi yang diukur dari pencapaian target yang signifikan berturut-turut.

1.4.2.3 Motivasi (Z)

Motivasi kerja adalah suatu rangsangan yang di berikan kepada karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Motivasi juga dapat di katakan sebagai dorong pada diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas untuk mendapatkan hasil dan kualitas yang baik.

Indikator motivasi menurut afandi (2018). adalah sebagai berikut :

1) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima oleh pegawai karena jasa yang sudah dilibatkan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan

2) Kondisi kerja

Sesuatu kondisi atau keadaan dimana lingkungan kerja pada sebuah perusahaan menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik adalah nyaman dan mendukung para pekerja untuk bisa menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam sebuah organisasi yang ditempati pegawai dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran dalam bekerja pegawai.

4) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai pegawai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam melakukan pekerjaan. Untuk setiap orang tidaklah sama karena manusia memiliki perbedaan satu sama lain.

#### 5) Pengakuan

Pengakuan kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam sesuatu pekerjaan merupakan sebuah kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan itu merupakan salah satu dari kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan bagi karyawan yang memiliki suatu keahlian tertentu dan mampu melaksanakan pekerjaan yang baik. Hal tersebut yang akan mendorong karyawan yang memiliki kelebihan dibidangnya untuk lebih baik dalam hal prestasi.

#### 1.4.2.4 Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil atau performa karyawan selama melaksanakan tugas yang diberikan di dalam sebuah organisasi atau hasil tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Indikator :

##### 1. Kualitas

Kualitas di lihat dari hasil pekerjaan karyawan dan juga kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan karyawan.

##### 2. Kuantitas

Merupakan berapa banyak atau jumlah pekerjaan yang di dapat atau di hasilkan oleh karyawan.

##### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan aktivitas yang di selesaikan dan memaksimalkan waktu agar tepat waktu.

##### 4. Kemadirian

Kemandirian mengarah pada komitmen dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas nya dengan penuh tanggung jawab.

5. Efektivitas

Efektivitas mengacu pada penggunaan sumber daya nya baik itu tenaga dan teknologi.

| Variabel                                | Definisi operational                                                                                                                                                                                                                                                                        | Indikator                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gaya kepemimpinan transformasional (X1) | pemimpin yang berperan sentral dalam membawa organisasi untuk mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan ini juga melihat dan mengidentifikasi setiap perubahan yang di perlukan dalam sebuah perusahaan serta membuat dan melaksanakan setiap rencana yang di buat agar perubahan dapat terjadi | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh ideal</li> <li>2. Motivasi inspirasional</li> <li>3. Stimulasi intelektual</li> <li>4. Pertimbangan individual</li> </ol> |
| Reward (X2)                             | penghargaan atau apresiasi yang diberikan pada seseorang atas prestasi atau hal positif yang telah dilakukan. Dalam dunia kerja reward biasanya berbentuk bonus sebagai imbalan untuk kinerja atau pemenuhan target                                                                         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Bonus</li> <li>3. Tunjangan karyawan</li> <li>4. Pengembangan karir</li> </ol> <p>Penghargaan</p>                 |

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                        |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                      | perusahaan                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                        |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kemndirian</li> <li>5. Efektivitas</li> </ol>         |
| Motivasi (Y)         | Motivasi kerja adalah suatu rangsangan yang di berikan kepada karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Motivasi juga dapat di katakan sebagai dorong pada diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.                                     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Balas jasa</li> <li>2. Kondisi kerja</li> <li>3. Fasilitas kerja</li> <li>4. Prestasi kerja</li> <li>5. Pengakuan</li> </ol> |

Tabel 3. 1 Variabel operasional

### **1.5 Metode pengumpulan data**

Jenis pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode penyebaran kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2017:193), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden terlalu besar dan tersebar di wilayah yang luas. Dalam penelitian ini kuesionernya menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat seseorang tentang variabel yang diteliti pada penelitian ini. Jawaban setiap pertanyaan yang diberikan ini memiliki nilai atau skor untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang diteliti terhadap pendapat responden. Apakah mengarah ke respon positif (kesetujuan) atau negatif (ketidaksetujuan).

Menurut Sugiyono (2017:135), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam hal ini untuk mengetahui jawaban dari setiap item instrumen maka akan digunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian, dengan Skala Likert, maka variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Menurut Sugiyono (2017:136) menyatakan bahwa jawaban setiap item-item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

berikut :

- |                        |           |
|------------------------|-----------|
| a. Sangat setuju       | dinilai 5 |
| b. Setuju              | dinilai 4 |
| c. Kurang setuju       | dinilai 3 |
| d. Tidak setuju        | dinilai 2 |
| e. Sangat tidak setuju | dinilai 1 |

## 1.6 Metode penelitian

### 1.6.1 Analisis *structural equation modeling* (SEM)

Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan pemodelan *structural equation modeling* (SEM). SEM adalah sekumpulan teknik statistika yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relative rumit dan tidak dapat diselesaikan oleh persamaan regresi linier. SEM dapat juga dianggap sebagai gabungan dari analisis regresi dan analisis factor. Kemudian biasa disebut *path analysis* atau *confirmatory factor analysis*, karena keduanya merupakan jenis khusus dari SEM. Menurut (harahap, 2018) Hubungan tersebut dapat dibangun antara satu dan beberapa variabel dependen engan satu atau beberapa variabel independen.

### 1.6.2 Paesial *least square* (PLS)

Pada penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *partial least square* (PLS). PLS merupakan sebuah metode analisis yang powerful karena dapat diterapkan paada semua skala data, dan tidak membutuhkan banyak asumsi.

### 1.6.3 Evaluasi model pengukuran (outer model atau *measurement model* )

#### 1.6.3.1 Uji validitas

Uji Validitas merupakan ketepatan alat ukur dalam mengukur suatu objek setyaningrum(2019:164). Tujuan dilakukan uji validitas untuk mengetahui valid dan tidaknya kuesioner yang digunakan sebagai instrument penelitian. Dasar dari pengambilan keputusanya yaitu apabila

koefisien korelasi yang dihasilkan ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) sehingga kuesioner dapat dikatakan valid sebagai instrument penelitian.

a. *Convegent validity* (validitas konfegen)

Convegent validity bertujuan mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian convegent validity dapat dilihat dari loading factor untuk tiap indikator konstruk. Hasil uji convegent validity diukur berdasarkan besarnya nilai loading factor (outer loading) dan indikator construct. Penelitian ini menggunakan loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar berkisar antara tiga sampai tujuh indikator. (Asbari et al., 2019)

b. *Disrimentant validity* (validitas diskriminan)

Di dalam analisis PLS juga menguji determinant validity. Metode pengujian ini adalah membandingkan nilai AVE setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lain dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode lebih baik dibanding dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka bisa disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki nilai discriminant validity yang baik dan sebaliknya. Sehubungan dengan hal tersebut, direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar daripada 0,50 (Barbosa dan supartha, 2018)

#### 1.6.3.2 Uji reabilitas

Reabilitas merupakan kestabilan hasil pengukuran secara repetitive dari masa ke masa menurut penjelasan saptutyningasih dan setyaningrum (2019:166). Menurut (pramitha et al., 2020) bahwa uji reabilitas dapat diukur menggunakan composite reability dan conbach's alpha. Hasil composite reliability dan conbach's alpha dikatakan baik jika variabel memiliki nilai  $> 0,7$ .

#### 1.6.4 Inner model atau structural model

Uji model structural (inner model) merupakan uji untuk memperoleh hasil estimasi koefisien jalur dan tingkat signifikansi yang berguna dalam pengambilan kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis. Melalui analisis full model structural akan terlihat ada tidaknya kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun dalam model yang diuji.

##### 1.6.4.1 Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berganda atau R-square ( $R^2$ ) untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Jika nilai  $R^2$  yang kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R-square 0.75, 0.50, 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Hasil PLS R-square merepresentasikan jumlah varian dari konstruk yang dijelaskan model (Asngari, 2018).

##### 1.6.4.2 Prediktif relevance ( $Q^2$ )

Pengukuran  $Q^2$  menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Q-square predictive relevance untuk model dan estimasi parameternya. Nilai Q-square  $> 0$  menunjukkan model predictive relevance, sebaliknya jika nilai Q-square  $< 0$  maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Nilai predictive relevance diperoleh dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2)$$

##### 1.6.4.3 Goodness of fit ( $GOF$ )

Penilaian goodness of fit menurut Rinska (2020) adalah diketahui nilai dari Q square. Nilai Q square memiliki sebuah arti yang sama dengan coefficient determination ( R square ) pada analisis regresi, yang mana semakin tingginya nilai Q Square, maka model dapat dikatakan semakin baik dengan data. Hasil dari perhitungan dari nilai Q square adalah sebagai berikut :

$$Gof = \sqrt{AVE \times R^2}$$

#### 1.6.5 Pengujian hipotesisi

Pengujian hipotesis dalam PLS dapat disebut sebagai uji inner model. Uji hipotesis pada penelitian ini meliputi uji signifikansi pengaruh langsung dan pengukuran besarnya pada pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Uji pengaruh dilakukan dengan uji t-statistik pada model analisis PLS. dengan bantuan software smartpls 3.0. dengan menggunakan teknik bootstrapping, maka diperoleh nilai R square dan nilai uji signifikansi. Pengujian variabel intervening dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan hitungan bootstrapping. Dan melihat dari kalkulasi total indirect effect, apabila pengaruh variabel langsung lebih kecil dari total effect maka terbukti bahwa variabel motivasi sebagai variabel intervening. Menurut (sutardi et al.,2020)

