BAB III
METODA PENELITIAN

3.1 Strategi Penelitian

Strategi penelitian yang digunakan oleh peneliti pada penilitan ini adalah strategi penelitian asosiatif yang bersifat kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), strategi penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sedangkan yang dimaksud dengan strategi asosiatif bersifat kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam hal ini peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh antara variabel *self-efficacy* (X_1), pemberdayaan karyawan (X_2), dan Kepemimpinan Transformasional (X_3) terhadap komitmen karyawan (Y). Pengambilan data dan sample yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan survei dengan pengamatan langsung dan menyebarkan kuisioner (angket) secara online melalui *Google Forms*, untuk menemukan pengaruh antar varibel penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dicantumkan oleh penulis untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi yang digunakan pada peneltian ini yaitu karyawan pada kantor PT. Citra Usaha Lamindo cabang Bekasi yang totalnya berjumlah 47 orang pada saat penelitian dilakukan.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang terdapat pada suatu populasi. Sampel harus bisa menjadi perwakilan dari populasi itu sendiri. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* karena pengambilan sampel memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dijadikan menjadi sample. Lebih spesifiknya penelitian ini menggunakan teknik *disproportionate stratified random sampling* sebagai teknik untuk menentukan sampel yang digunakan karena unsur atau anggota populasi tidak homogen namun berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2018).

Dari setiap strata, ditentukan proporsi pemilihan sampel. Proporsi yang digunakan untuk setiap kelompok tidak sama karena populasi strata yang kurang proporsional. Pada penelitian ini kriteria sampel yang diambil yaitu pegawai atau karyawan tingkat terbawah pada kantor kantor cabang PT. Citra Usaha Lamindo cabang Bekasi yang diperoleh sejumlah 40 orang dari total populasi. Hal ini dimaksudkan agar kedudukan dari responden yang mengisi survei tersebut berada pada tingkatan yang sama dalam struktur organisasi

3.3 Data dan Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti jika di lihat dari sumbernya berasal dari data primer yang di dapat dari hasil penyebaran kuesioner (angket) online melalui media *Google forms* dengan sampel yang sudah ditentukan sebelumnya, yaitu pegawai atau karyawan tingkat terendah. Data primer merupakan sumber data yang menghasilkan data secara langsung kepada pengumpul data yang diperoleh dari objek penelitian penelitian sebagai sumber penelitian (Sugiyono, 2018).

3.4 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.4.1 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan variabel penelitian merupakan segala sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti unutk mendapatkan informasi tentang hal tersebut dan dibuat sebuah kesimpulan. Operasional variabel penelitian dilakukan dengan instrument dan dimensi-dimensi yang ada pada tiap variabel penelitian yang akan dijadikan sebagai indikator dalam pembuatan kusioner (angket). Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat, berikut penjelasan masing-masing variabel :

1. Variabel Bebas (*Independent Variables*)

   Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab berubahnya atau munculnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini variabel yang dijadikan menjadi variabel independen adalah variabel *self-efficacy* (X_1), pemberdayaan karyawan (X_2), dan Kepemimpinan Transformasional (X_3).

a. Variabel *self-efficacy* (X_1) mempunyai beberapa indikator yang akan dijadikan patokan untuk pertanyaan dalam pembuatan kuisioner pada penelitian ini. Menurut Bandura dalam Jauharotunisa (2019) *self-efficacy* dibagi menjadi tiga indikator, yaitu:
   1) *Level*
   2) *Generality*
   3) *Strenght*

b. Variabel pemberdayaan karyawan (X_2) mempunyai beberapa indikator yang akan dijadikan patokan untuk pertanyaan dalam pembuatan kuisioner pada penelitian ini. Menurut Khan dalam Arifan (2018) pemberdayaan karyawan dibagi menjadi enam indikator, yaitu:
   1) *Desire*
   2) *Trust*
   3) *Confident*
   4) *Credibility*
   5) *Accountability*
   6) *Communication*

c. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_3) mempunyai beberapa indikator yang akan dijadikan patokan untuk pertanyaan dalam pembuatan kuisioner pada penelitian ini. Menurut Suwatno (2019) kepemimpinan transformasional dibagi menjadi lima indikator, yaitu:
   1) Visi (*Vision*)
   2) Komunikasi Inspirasional (*Inspirational Communication*)
   3) Kepemimpinan yang Mendukung (*Supportive Leadership*)
   4) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)
   5) Kesadaran Personal (*Personal Recognition*)

2. Variabel Terikat (*Dependent Variables)*

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat atau dampak dari variabel independen (bebas). Variabel terikat penelitian ini yaitu komitmen karyawan (Y). Menurut Robbins dan Judge (2016) terdapat tiga komponen dalam indikator koitmen karyawan, yaitu :

1) Komponen afektif (*affective commitment*)
2) Komponen normatif (*normative commitment*)
3) Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Self-Efficacy (X_1) Jauharotunisa (2019)	Dimensi *Level*	• Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.	1
	Dimensi Strenght	• Yakin mampu memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang dibutuhkan dalam mengerjakan tugas. • Yakin mampu berusaha dengan keras,gigih, dan tekun.	2 3
	Dimensi *Generality*	• Yakin mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. • Yakin dapat mengerjakan kewajiban yang mempunyai rentang yang lebar ataupun sempit.	4 5

Pemberdayaan Karyawan (X_2) Arifan (2018)	*Desire*	• Dapat mengidentifikasikan permasalahan yang sedang berkembang. • Mampu berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan	6 7
	Trust	• Mendapatkan waktu dan sumber daya yang mencukupi dalam menyelesaikan kerja. • Mendapatkan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja. • Dihargai dalam perbedaan pandangan dan kesuksesan yang dicapai.	8 9 10
	Confident	• Menggali ide dan saran dari karyawan • Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen	11 12
	Credibility	• Diperlakukan sebagai partner kerja. • Membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.	13 14

	Accountability	• Menjadikan jalur pelatihan dalam mengevaluasi kinerja karyawan. • Terlibat dalam penentuan standar dan skala kerja.	15 16
	Communication	• Menetakpan kebijakan komunikasi terbuka. • Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka.	17 18
Kepemimpinan Transformasional (X_3) Suwatno (2019)	Visi (*Vision*)	• Mampu mengkomunikasikan visi. • Mampu meningkatkan Optimisme.	19 20
	Komunikasi Inspirasional (*Inspirational Communication*)	• Sering memotivasi. • Sering memberikan arahan.	21 22
	Kepemimpinan yang Mendukung (*Supportive Leadership*)	• Siap memberikan pelatihan dan instruksi. • Memberikan perhatian secara pribadi.	23 24
	Stimulasi Intelektual	• Mampu membuat masalah sebagai suatu	25

	(*Intellectual Stimulation*)	kesempatan untuk belajaran. • Mampu memberikan alasan yang baik untuk setiap gagasan yang disampaikan.	26
	Kesadaran Personal (*Personal Recognition*)	• Sangat memperhatikan dan menghargai pekerjaan karyawannya • Jujur dan terbuka dalam memuji karyawannya	27 28
Komitmen Karyawan (Y) Robbins dan Judge (2016)	Komponen afektif (*affective commitment*	• Keinginan untuk menjadi anggota organisasi. • Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan. • Keterkaitan secara emosional. • Membanggakan perusahaan kepada orang lain.	29 30 31 32
	Komponen normatif (*normative commitment*)	• Ada perasaan bersalah meninggalkan perusahaan.	33

		• Memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari perusahaan. • Tetap bertahan merupakan kewajiban.	34 35
	Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*)	• Kuantitas dari hasil. • Kualitas dari hasil. • Kehadiran/Keberadaan.	36 37 38

3.4.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yaitu metode yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang terdapat pada alat ukur, sehingga ketika alat ukur tersebut digunakan saat pengukuran dapat menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2018). Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2018) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi suatu individu atau sekelompok orang tertentu mengenai fenomena sosial. Sistem penilaian dan pengukuran pada opsi jawaban menggunakan skala *Likert* yang memiliki 5 opsi jawaban. Jawaban dari peggunaan skala *Likert* memiliki gradasi dari yang paling positif hingga paling negatif, seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Instrumen Pengukuran Skala *Likert*

Penilaian	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2018

3.5 Metoda Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.5.1 Metoda Analisis

Analisis data adalah proses pencarian dan penyusunan data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Metoda analisis data dalam penelitian ini menggunakan metoda analisis statistik dengan menggunakan aplikasi komputer SmartPLS 3.2.9 Alasan penulis menggunakan program tersebut untuk membantu mempermudah dalam mengolah data statistik dengan lebih cepat dan tepat.

3.5.2 Alat Analisis Statistik Data

3.5.2.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) yang merupakan salah satu teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bentuk terapan dari analisis multiregresi yang membantu memudahkan pengujian hipotesis hubungan-hubungan antar variabel yang cukup rumit. Dalam analisis jalur, korelasi antar variabel dihubungkan dengan parameter dari model yang dinyatakan dengan diagram jalur (Ghozali dan Latan, 2019).

Dalam penelitian ini *path analysis* yang digunakan adalah *path analysis* formatif dimana variabel-variabel independen langsung terhubung langsung ke variabel dependen tanpa harus ada variabel intervening. Menurut Ghozali dan Latan (2019) Dalam alat uji analisis, SmartPLS menggunakan dua evaluasi permodelan yaitu model pengukuran (*outer model*) untuk uji validitas dan reliabilitas dan model struktural *(inner model*) untuk menguji hipotesis dengan model prediksi.

3.5.2.2 Model Pengukuran *(Outer Model)*

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* berlaku untuk menentukan nilai validitas dan reliabilitas model konstruk. *Outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi menggunakan validitas konvergen, discriminant dan *composite reability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya (Ghozali dan Latan, 2019).

a. *Convergent Validity*

Convergent validity atau uji validitas dapat dilihat dari hubungan nilai indikator dengan nilai-nilail variabelnya. Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai outer loading atau loading factor. Indikator individual dengan nilai loading factor di atas 0,70 dianggap reliabel. Akan tetapi dalam studi kenaikan skala, nilai loading factor diatas 0,60 masih dapat diterima (Ghozali dan Latan, 2019).

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity yaitu model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Menurut (Ghozali dan Latan, 2019) metode *discriminant validity* menggunakan *validitas discriminant* dengan indikator refleksi yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus > 0,5. Cara lain yang dapat digunakan yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average varian extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik (Ghozali dan Latan, 2019).

c. *Composite Reliability*

Dalam mengukur reliabilitas suatu variabel dengan indikator refleksi yang dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *cronbach's* dan *composite reliability*. Uji reliabilitas bisa diketehui dari nilai *composite reliability*. *Composite reliability* adalah nilai batas atas yang diterima untuk tingkat reliability komposisi atau suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* harus >0,07 (Abdillah dan Hartono, 2015).

d. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai *Average Variance Extracted* diharapkan nilai AVE > 0,5, menunjukan bahwa telah memenuhi evaluasi validitas konvergen.

3.5.2.3 Model Struktural *(Inner Model)*

Inner model merupakan spesifikasi hubungan antar variabel*(structural model)* yang mendifinisikan hubungan antar variabel berdasarkan teori subtansif penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk variabel dependen, stone-Geisser Q-square test untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

a. Koefisien determinasi (R^2)

R-Square digunakan saat mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam model struktual, variabel dengan hasil R^2 sebesar > 0,67 maka dapat diartikan model "baik", sedangkan nilai R^2 sebesar <0,33 dapat diartikan model "lemah", dan nilai R^2 sebesar 0,33 – 0,67 dapat diartikan bahwa model "moderat" (Chin, 1998). Ini berarti bahwa semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

b. Q^2 Predictive Relevance

Q^2 menurut Noor (2014) bertujuan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. nilai Q^2 > 0 menunjukan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai Q^2 < 0 menunjukan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*) (Ghozali dan Latan, 2019).

c. *Goodness of fit*

PLS *path modelling* dapat mengidentifikasi kriteria *global optimization* untuk mengetahui *goodnes of fit* dengan *Gof index*. Menurut (Tenenhaus et al., 2004) *Goodness of fit* atau *Gof index* digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural, selain itu juga digunakan untuk menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Kriteria nilai GoF adalah 0,10 (GoF small), 0,25 (GoF medium) dan 0,36 (GoF large) (Ghozali dan Latan, 2019).

3.5.2.4 Pengujian Hipotesis

Berikutnya yaitu dengan melakukan pengujian hipotesis dengan uji t-test dengan menggunakan metode *bootstrapping*. Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Tujuannya adalah memungkinkan berlakunya data terdistribusi secara bebas, tidak memerlukan asumsi distribusi normal dan tidak membutuhkan sampel yang besar (minimum 30 sampel).

Terdapat dua jenis pengujian hipotesis dengan T-test di dalam penelitian ini, yaitu hipotesis secara parsial dan hipotesis secara simultan.

1. Secara parsial (Uji t)

   Nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Adapun skor atau nilai t-statistic harus lebih dari 1,96 untuk hipotesis dua ekor (two-tailed) dan diatas 1,64 untuk hipotesis satu ekor (one-tailed) untuk pengujian hipotesis pada alpha (α) 5% dan power 80%. Nilai T-statistic ini di dapatkan dari proses *boostrapping* (Abdillah dan Hartono, 2015:197). Kriteria uji T adalah H0 ditolak dan Ha diterima jika nilai T-statistik ≥ 1,96.

2. Secara simultan (Uji F)

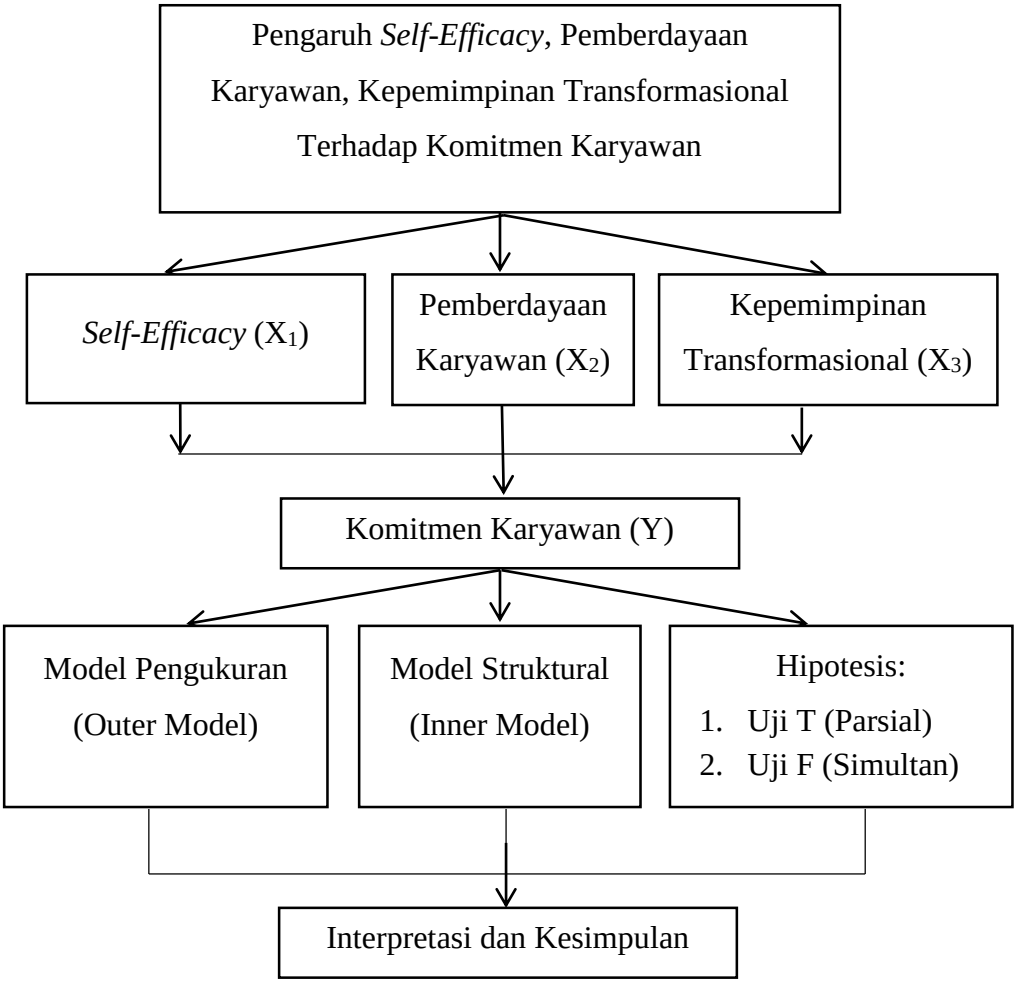
Uji pengaruh simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Untuk menghitung nilai F hitung menggunakan formula :

$$F_{hit} = \frac{R^2(n-k-1)}{(1-R^2)k}$$

Adapun nilai F kritisnya diperoleh dari tabel dengan formulasi

Ftabel = Fα (k,n-k-1) dimana k merupakan jumlah variable bebas, R^2 meupakan koefisien deteminasi, dan n merupakan jumlah sampel. Kriteria uji F adalah H0 ditolak dan Ha diterima jika Fhitung ≥ Ftabel.

3.6 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah