

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Strategi Penelitian**

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dalam riset ini. Menurut Suryani dan Hendryadi (2015:109) Pendekatan kuantitatif ialah riset yang memakai analisis data numerik. Tujuan riset kuantitatif merupakan penciptaan serta pelaksanaan model matematis, teori, ataupun hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang dipelajari oleh periset.

Untuk menguji hipotesis penelitian dan mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini.

Lewat penyebaran kuesioner dan wawancara (interview) yang diiringi dengan pertanyaan, periset memakai metode survey buat mengumpulkan informasi ataupun data dari responden. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018:225) Responden diminta serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis buat menanggapi kuesioner, yang merupakan metode buat mengumpulkan informasi.

#### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:136) Populasi ialah objek ataupun subjek yang periset mau diselidiki serta ditarik kesimpulannya. Ini mempunyai beberapa karakteristik yang sudah ditentukan. Jumlah pegawai Kantor Kelurahan Pondok Kelapa sebanyak 27 orang dalam populasi riset.

### 3.2.2 Sampel

Menurut Suryani dan Hendryadi (2015:192) Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti, dan hasil penelitian digunakan untuk mewakili seluruh populasi. Akibatnya, sampel bisa dianggap sebagai bagian dari populasi yang dikumpulkan dengan strategi ataupun metode riset tertentu. Dalam riset ini, metode sampling jenuh digunakan buat pengambilan sampel. Menurut pendapat Suryani dan Hendryadi (2015:203) menjelaskan bahwa sampel yang mewakili seluruh populasi adalah sampling jenuh. Biasanya dilakukan ketika populasi dianggap kecil. Partisipan dalam riset ini merupakan seluruh pegawai Kelurahan Pondok Kelapa yang berjumlah 26 orang dan terdiri dari:

**Tabel 3.1 Sampel Penelitian**

No	Jabatan	Jumlah
1	Sekretaris Kelurahan	1
2	Staf Sekretaris Kelurahan	3
3	Kepala Seksi Pemerintahan (Kasi Pemerintahan)	1
4	Staff Pemerintahan	1
5	Staf Pemerintahan (CPNS)	1
6	Kepala Seksi Ekonomi Pembangunan dan Lingkungan Hidup (Kasi Ekbang dan LH)	1
7	Kepala Seksi Kesejahteraan (Kasi Kesra)	1
8	Penyuluh Keluarga Berencana (Pkb)	1
9	Kepala Satuan Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Kasatlak Ptsp)	1
10	Staf Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Staf Ptsp)	1
11	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpm Ptsp)	1
12	Kepala Satuan Pelayanan Kependudukan (Kasatpel Kependudukan)	1

13	Kepala Satuan Tugas Polisi Pamong Praja (Kasatgas Pol Pp)	1
14	Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp)	4
15	Pegawai Tidak Tetap Satuan Polisi Pamong Praja (PTT Satpol Pp)	2
16	Pekerja Harian Lepas Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PHL Ptsp)	1
17	Oprator Kependudukan	3
18	Antar Jemput Izin Bermotor Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Ajib Ptsp)	1
	Total jumlah karyawan	26

*Sumber: Daftar Hadir Karyawan Kelurahan Pondok Kelapa, 2022*

Pada penelitian ini pemimpin di kantor Kelurahan Pondok Kelapa (Pak Lurah) tidak dijadikan sampel penelitian. Karena dalam penelitian ini, peneliti berfokus terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **3.3 Data dan Metode Pengumpulan Data**

#### **3.3.1 Data Primer**

Data primer merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut pendapat Suryani dan Hendryadi (2015:171) menjelaskan bahwa data primer adalah informasi yang dikumpulkan dan diolah langsung dari suatu objek oleh suatu organisasi atau individu. Seluruh pegawai Kelurahan Pondok Kelapa menerima data tersebut secara langsung.

#### **3.3.2 Metode Pengumpulan Data**

Metode yang peneliti gunakan untuk melakukan penelitiannya ialah dengan menggunakan kuesioner online *Google Forms* dan wawancara (interview) yang dibuat peneliti dan disebarikan secara langsung ke semua karyawan yang bekerja di Kantor Kelurahan Pondok Kelapa. Menurut pendapat Suryani dan Hendryadi (2015:173) Kuesioner ialah metode untuk mengumpulkan data dimana orang diminta serangkaian pertanyaan dan kemudian diminta untuk menjawabnya.

Di Kantor Kelurahan Pondok Kelapa, 26 karyawan diberikan kuesioner untuk riset ini. Sedangkan menurut Sugiyono (2018:220) wawancara (interview) digunakan sebagai metode pengumpulan informasi berbentuk laporan untuk menemukan masalah yang harus diperhatikan, dan selanjutnya untuk mengetahui hal-hal dari responden secara lebih dalam serta jumlah responden sedikit. Dikarenakan jumlah sampel yang kecil, maka perlu digunakan hasil wawancara antara pemimpin dan karyawan di Kantor Kelurahan Pondok Kelapa, Untuk mendukung hasil penelitian.

### **3.4 Waktu dan Tempat Penelitian**

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data pada saat penelitian ini kepada karyawan di Kelurahan Pondok Kelapa. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada 4 November 2022 sampai 30 November 2022.

### **3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran**

Penjelasan mengenai operasional variabel yang diperlukan buat mengidentifikasi jenis serta indikator masing- masing variabel dalam riset terdapat pada subbab ini. Menurut Sugiyono (2018:66) Apa saja yang peneliti pilih untuk diselidiki untuk mengumpulkan data dan sampai pada suatu kesimpulan disebut sebagai variabel penelitian. Variabel eksogen dan endogen merupakan dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **a. Variabel Eksogen**

Sering disebut variabel bebas. Menurut Sugiyono (2018:68) Variabel independen ialah variabel- variabel yang pengaruhi, menyebabkan perubahan, ataupun munculnya variabel dependen (terikat). Gaya kepemimpinan demokratis, pengembangan karir, dan lingkungan kerja merupakan variabel eksogen dalam penelitian ini.

#### **b. Variabel Endogen**

Sering disebut variabel terikat. Menurut Suryani dan Hendryadi (2015:91) variabel terikat ialah variabel yang memberikan respons jika dikaitkan dengan variabel bebas, biasa dinotasikan dengan Y. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel endogen adalah kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 3.2 Indikator Penelitian**

Variabel	Indikator Penelitian	No Item
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Sumber : Menurut Kartono (2016:34)	1. Kemampuan mengambil keputusan	1
	2. Kemampuan memotivasi	2
	3. Kemampuan berkomunikasi	3
	4. Kemampuan mengendalikan bawahan	4
	5. Tanggung jawab	5
	6. Kemampuan Mengendalikan Emosional	6
Pengembangan karir (X2) Sumber : Menurut Priansa (2018:161)	1. Perencanaan karir	7
	2. Pengembangan karir individu	8
	3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM	9
	4. Peran umpan balik terhadap kinerja	10
Lingkungan kerja (X3) Sumber : Menurut Sudaryo et al., (2018:51)	Lingkungan kerja fisik, yaitu terdiri dari :	
	1. Penerangan	11
	2. Pewarnaan	12
	3. Kebersihan	13
	4. Pertukaran udara	14
	5. Suara / kebisingan	15
	6. Keamanan	16
	Lingkungan kerja non fisik, yaitu terdiri dari :	
1. Hubungan yang harmonis	17	
2. Kesempatan untuk maju	18	
Kepuasan kerja karyawan (Y) Sumber : Menurut Priansa (2018:304)	1. Pekerjaan itu sendiri	19
	2. Upah / Gaji	20
	3. Promosi	21
	4. Supervisi	22
	5. Kelompok kerja	23
	6. Kondisi kerja / Lingkungan kerja	24

Skala Likert dipakai dalam riset ini. Menurut Sugiyono (2018:158) Skala Likert mengukur sikap, persepsi, serta anggapan seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial. Variabel yang hendak diukur diganti menjadi variabel indikator dengan memakai skala Likert. Selain itu, indikator- indikator tersebut jadi landasan dalam pembuatan item instrumen yang dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan. Skor 1 sampai 5 akan diberikan untuk setiap jawaban, yang akan digunakan untuk menentukan apakah responden setuju atau tidak setuju dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Skala Likert**

Jawaban	Skor	Kategori
SS (Sangat Setuju)	5	Sangat Tinggi
S (Setuju)	4	Tinggi
N (Netral )	3	Sedang
TS (Tidak Setuju)	2	Rendah
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	Sangat Rendah

*Sumber: Sugiyono (2018:158)*

### **3.6 Metode Analisis Data**

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang masalah ini, analisis deskriptif melibatkan pengumpulan, pemrosesan, penyajian, dan interpretasi data. Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square untuk analisis data. PLS ialah model persamaan berdasarkan model persamaan struktural (SEM) yang menggunakan komponen atau varian. Model kausal (sebab akibat) yang dikenal sebagai partial least squares (PLS) digunakan untuk menjelaskan bagaimana variabel memengaruhi variabel konstruk. (Wijaya, 2019:10).

Pada riset ini, peneliti memakai teknik analisis data dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Dalam teknik analisis data menggunakan Partial Least Square ini memiliki kekuatan untuk mengartikan hubungan antar variabel serta melaksanakan analisis data dalam suatu pengujian. Model persamaan yang ada dalam Partial Least Square ini merupakan persamaan Structural Equation

Modelling (SEM) dengan melaksanakan pendekatan yang dilandaskan pada Variance atau Component based structural equation modelling.

Model pengukuran, juga dikenal sebagai outer model, dan model struktural, juga dikenal sebagai inner model, biasanya merupakan dua sub-model yang menyusun analisis PLS-SEM. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel laten yang akan diukur diwakili oleh variabel manifes atau *observed variabel*. Sementara itu, model struktural menunjukkan tingkat estimasi antara variabel konstruk atau laten. (Ghozali dan Latan, 2015:7)

Terdapat tiga analisis yang dilakukan dengan SEM-PLS yaitu model pengukuran (outer model), model structural (inner model) dan pengujian hipotesis.

### 3.6.1 Analisis Jawaban Responden

Dengan menggunakan analisis indeks, tujuan analisis respon adalah untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan demokratis, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Ferdinand (2014:231), Rentang skor metode three box dihitung dengan memakai skor rata-rata ataupun nilai indeks buat menciptakan kecenderungan asumsi responden terhadap tiap variabel. Angka indeks menunjukkan skor antara 20 dan 100, dengan kisaran 80.

Kisaran rentang sebesar 80 dapat digunakan sebagai daftar interpretasi indeks dengan cara berikut dengan menggunakan three box method, yang membagi rentang menjadi tiga bagian, yang masing-masing memiliki kisaran 26:

- 20 – 46 = Rendah
- 47 – 73 = Sedang
- 74 – 100 = Tinggi

Dalam riset ini skor minimal untuk maksimal adalah 5, dan skor minimum ialah 1. Gunakan rumus berikut saat menghitung indeks jawaban responden:

Nilai indeks =  $[(\%F1*1) + (\%F2*2) + (\%F3*3) + (\%F4*4) + (\%F5*5)] / 5$ .

Keterangan:

F1: Frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang dipakai dalam daftar pertanyaan kuesioner.

F2: Frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang dipakai dalam daftar pertanyaan kuesioner.

F3: Frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang dipakai dalam daftar pertanyaan kuesioner.

F4: Frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang dipakai dalam daftar pertanyaan kuesioner.

F5: Frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang dipakai dalam daftar pertanyaan kuesioner.

### **3.6.2 Analisis Outer Model Atau Model Pengukuran**

Menurut Abdillah dan Hartono (2015:188) outer model atau model pengukuran yang menjelaskan bagaimana blok indikator dan variabel latennya berhubungan satu sama lain. Pengujian outer model memberikan nilai untuk analisis reliabilitas dan validitas. Pengujian outer model yang dilakukan yaitu terdiri dari:

#### **1. Uji Validitas**

##### **a. Convergent Validity**

Validitas konvergen menyatakan bahwa ukuran konstruk harus berkorelasi tinggi. Jika ada korelasi yang kuat antara skor pada dua instrumen berbeda yang mengukur konstruk yang sama, ini dikenal sebagai validitas konvergen. Untuk mengevaluasi validitas konvergen PLS dengan indikator reflektif, digunakan korelasi faktor muatan antara skor item/komponen dan skor konstruk dari indikator yang mengukur konstruk.. Akibatnya, signifikansi pemuatan dalam menginterpretasikan matriks faktor meningkat seiring dengan nilai faktor loading. Untuk validitas konvergen, aturan umumnya ialah *outer loading* > 0,7,



communality  $> 0,5$  dan Average Variance Extracted (AVE)  $> 0,5$ . (Abdillah dan Hartono, 2015:195)

b. Discriminant Validity

Uji validitas diskriminan dapat dievaluasi berdasarkan pengukuran cross loading dengan konstruk. Secara umum nilai outer loading dari sebuah variabel indikator harus lebih besar dari semua nilai outer loading variabel indikator tersebut terhadap konstruk yang lain.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi, ketelitian, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, reliabilitas konstruk dapat diukur menggunakan indikator refleksif dalam PLS-SEM menggunakan Cronbach's alpha dan Composite Reliability. (Ghozali dan Latan, 2015:75)

- a. *Cronbach's alpha* ialah ukuran batas bawah reliabilitas konstruk, sedangkan reliabilitas gabungan adalah ukuran nilai reliabilitas aktual konstruk.
- b. *Composite reliability* dianggap unggul untuk memperkirakan konsistensi internal konstruk.

*cronbach alpha atau composite reliability harus lebih besar dari 0,7 sebagai aturan umum, meskipun nilai 0,6 dapat diterima.* (Abdillah dan Hartono, 2015:196)

### 3.6.3 Analisis Inner Model Atau Model Struktural

Menurut Abdillah dan Hartono (2015:188) Berdasarkan substansi teorinya, inner model disebut juga model struktural menggambarkan hubungan kausal antar variabel laten. Inner model bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara indikator variabel. (Wijaya, 2019:101).

Pengujian dengan inner model dapat dilakukan dengan beberapa indikator seperti:

#### 1. *R-Square* ( $R^2$ )

Nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen digunakan untuk terlebih dahulu di evaluasi menggunakan struktural menggunakan PLS. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan jika variabel laten eksogen tertentu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten endogen. (Ghozali dan Latan, 2015:78). Menurut Ghozali dan Latan (2015:81) Nilai R Squares 0,67, 0,33, dan 0,19 menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah.

Nilai *R-Square* untuk konstruk endogen. Pada konstruk endogen koefisien determinasinya adalah nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* menyatakan 0,75 (kuat), 0,5 (kuat), 0,25 (lemah). (Wijaya, 2019:101)

#### 2. *Q-Square* ( $Q^2$ )

Uji *Q-Square* bertujuan untuk memprediksi model apakah baik atau tidak. Uji *Q-Square* dapat dilakukan menggunakan prosedur blindfolding. Nilai uji *Q-Square* menyatakan  $Q^2 > 0$  artinya variabel dan data bisa memprediksi model dengan baik. Sedangkan  $Q^2 < 0$  artinya variabel dan data belum bisa memprediksi model dengan baik. Menurut Musyaffi et al., (2021:13) kriteria nilai *Q-Square* ( $Q^2$ ) yaitu nilai  $Q^2$  kurang dari 0 berarti struktur laten eksogen sebagai variabel penjelas dapat diartikan sebagai prediksi struktur yang ada. Nilai  $Q^2$  0,02 sampai  $\leq 0,15$  tergolong kecil, 0,15 sampai  $\leq 0,35$  tergolong sedang, dan  $\geq 0,35$  tergolong besar.

### 3. Path Coefficient

Merupakan alat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Hal ini dapat ditunjukkan dari tingkat signifikansinya.

#### 3.6.4 Pengujian Hipotesis

Setelah hipotesis ditetapkan, langkah selanjutnya adalah mengujinya. Untuk memperjelas arah hubungan antara variabel endogen dan eksogen dilakukan pengujian hipotesis. Pada penelitian ini digunakan metode *bootstrapping* dan aplikasi SmartPLS versi 3.2.9 untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat hasil nilai t-statistic dan juga p-values.

*Bootstrapping* adalah metode penyampelan berulang (resampling) menggunakan metode berbasis resampling menggunakan sampel berulang dari sampel data asli untuk menghitung uji statistik. (Wijaya, 2019:94)

Pada riset ini, tingkat signifikansi statistik yang dipakai untuk menerima atau menolak suatu hipotesis adalah 5%. Artinya, tingkat kepercayaan yang diperlukan untuk menolak hipotesis adalah 0,05 jika dipilih 5% untuk signifikansi. Selain itu, kemungkinan membuat pilihan yang benar adalah 95%, sedangkan kemungkinan membuat pilihan yang salah adalah 5% dalam penelitian ini. Berikut ini menjadi dasar pengambilan keputusan:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ )

$H_0$  :  $\beta_1 = 0$  (Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan)

$H_a$  :  $\beta_1 \neq 0$  (Ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan)

Kriteria:

- a.  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima jika signifikansi  $< 0,05$
- b.  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak jika signifikansi  $\geq 0,05$

2. Pengaruh Pengembangan Karir ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

$H_0$  :  $\beta_2 = 0$  (Tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan)

$H_a$  :  $\beta_2 \neq 0$  (Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan)

Kriteria:

- a.  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima jika signifikansi  $< 0,05$
- b.  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak jika signifikansi  $\geq 0,05$

3. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

$H_0$  :  $\beta_3 = 0$  (Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan)

$H_a$  :  $\beta_3 \neq 0$  (Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan)

Kriteria:

- a.  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima jika signifikansi  $< 0,05$
- b.  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak jika signifikansi  $\geq 0,05$