

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2015), mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai metode yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian untuk pengumpulan data, dan melakukan analisis kuantitatif data untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel yang diteliti dengan sifat sebab akibat, yang berarti terdapat variabel independen dan dependen. Metode deskriptif digunakan untuk menganalisis data tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum, sehingga peneliti ingin menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan menentukan apakah kepemimpinan transformasional berdampak langsung atau tidak langsung pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yang bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel yang diteliti dan pengaruh masing-masing dari variabel tersebut. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* 5 poin. Populasi yang digunakan adalah karyawan UD. Berkah Jaya Offset Jombang sebanyak 35 karyawan dengan teknik sampling menggunakan sampel jenuh.

Selanjutnya, dalam proses pengumpulan data dilakukan observasi, penyebaran angket atau kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Jenis sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Pengujian hipotesis melalui program Smart PLS 4.0.

3.2 Subyek dan Lokasi Penelitian

A. Subyek Penelitian

Subjek penelitian ini berfokus pada karyawan pada UD. Berkah Jaya Offset Jombang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UD. Berkah Jaya Offset Jombang yang berlokasi di Jl. Basuki Rahmad Gg. 2 Jambu, Jabon, Jombang, Jawa Timur.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, menggunakan 3 variabel yang terdiri dari variabel bebas atau independen, variabel terikat atau dependen dan variabel mediasi sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen disebut juga dengan variabel bebas, stimulus, dan prediktor. Variabel independen adalah faktor yang memengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2015). Variabel

independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional (X).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau berkedudukan sebagai akibat dari adanya variabel independen, sering disebut juga dengan variabel terikat (Sugiyono, 2015). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

3. Variabel Mediasi

Secara teoritis, variabel mediasi, juga dikenal sebagai variabel intervening yaitu variabel yang memengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Hubungan ini tidak langsung dan tidak dapat diamati atau diukur. Oleh karena itu, variabel mediasi dapat dianggap sebagai variabel penyela antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2015). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z)

3.3.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Definisi operasionalisasi variabel menjelaskan keadaan variabel pada objek penelitian secara terukur dan jelas. Variabel dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X), Kinerja (Y), dan Kepuasan Kerja (Z)

3.3.2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah cara pemimpin UD. Berkah Jaya Offset untuk memotivasi karyawan UD. Berkah Jaya Offset agar dapat meningkatkan nilai moral dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bass & Avolio (1994), terdiri dari:

1. *Idealized Influence*

Cara pemimpin untuk mendorong anggota kelompoknya agar bertindak sesuai dengan yang dicontohkan mereka. Untuk mengukur dimensi *idealized influence* maka digunakan item pernyataan yang diadopsi, diadaptasi, dan dimodifikasi dari *Multifactor Leadership Questionnaire* sebagai berikut:

1. Pemimpin merupakan role model bagi karyawan dalam perusahaan.
2. Pemimpin menerapkan visi dan misi perusahaan yang dibuat dengan baik.
3. Pemimpin mempertimbangkan etika dan moral dalam mengambil keputusan.
4. Pemimpin menanamkan rasa bangga kepada karyawan selama bergabung bersamanya.

2. *Intellectual Stimulation*

Cara pemimpin mendorong bawahan untuk melihat masalah dari sudut pandang baru dan mencari solusi yang lebih kreatif. Untuk mengukur dimensi *intellectual stimulation* maka digunakan item pernyataan yang diadopsi, diadaptasi, dan dimodifikasi dari *Multifactor Leadership Questionnaire* sebagai berikut:

1. Pemimpin memberikan cara – cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan .
2. Pemimpin mempertimbangkan sudut pandang berbeda ketika memecahkan masalah.
3. Pemimpin mendorong karyawan selalu berinovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Pemimpin menerima ide atau masukan dari karyawan.

3. *Individualized Consideration*

Cara pemimpin agar dapat menerima dan menghargai perbedaan yang ada di antara anggota timnya. Untuk mengukur dimensi *individualized consideration* maka digunakan item pernyataan yang diadopsi, diadaptasi, dan dimodifikasi dari *Multifactor Leadership Questionnaire* sebaga berikut :

1. Pemimpin menghargai bahwa karyawan mempunyai kebutuhan/kemampuan/aspirasi yang berbeda

2. Pemimpin memperlakukan karyawan sebagai individu, bukan hanya sebagai anggota dari kelompok kerja
3. Pemimpin bersedia melatih dan membina karyawan dalam mengembangkan kemampuannya
4. Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan memberi arahan kepada karyawan dalam mengembangkan potensinya

4. Inspirational Motivation

Cara pemimpin memberikan motivasi dan inspirasi kepada karyawannya. Untuk mengukur dimensi *inspirational motivation* maka digunakan item pernyataan yang diadopsi, diadaptasi, dan dimodifikasi dari *Multifactor Leadership Questionnaire* sebagai berikut :

1. Pemimpin memberikan karyawan motivasi untuk bekerja lebih baik
2. Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. Pemimpin memberikan keyakinan terhadap karyawan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai
4. Pemimpin mementingkan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi

3.3.2.2 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan UD. Berkah Jaya Offset dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Menurut Koopmans (2014), dimensi kinerja sebagai berikut :

1. *Task Performance* (Kinerja Tugas)

Kemampuan individu dalam melakukan tugas substantif maupun teknis yang penting bagi pekerjaanya. Untuk mengukur dimensi *task performance* maka digunakan item pernyataan yang diadopsi, diadaptasi, dan dimodifikasi dari *Individual Work Performance Questionnaire* sebagai berikut:

1. Karyawan mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Karyawan terus mengingat hasil kerja yang harus mereka capai.
3. Karyawan mampu menetapkan prioritas dalam pekerjaan.
4. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien.
5. Karyawan mampu mengatur waktu kerja dengan baik.

2. *Contextual Performance* (Kinerja Kontekstual)

Kemampuan dalam meningkatkan produktivitas organisasi, mempengaruhi serta mendukung lingkungan psikologis, dan sosial dalam menjalankan inti teknik organisasi. Untuk mengukur dimensi *contextual performance* maka digunakan item pernyataan yang diadopsi, diadaptasi,

dan dimodifikasi dari *Individual Work Performance Questionnaire* sebagai berikut:

1. Karyawan berinisiatif memulai tugas baru setelah menyelesaikan tugas sebelumnya.
 2. Karyawan bersedia menjalankan tugas yang menantang.
 3. Karyawan berusaha memperbarui pengetahuannya terkait pekerjaan.
 4. Karyawan berusaha memperbarui keterampilannya terkait pekerjaan.
 5. Karyawan berusaha menemukan solusi kreatif ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.
 6. Karyawan bersedia menerima tanggung jawab ekstra terkait pekerjaan.
 7. Karyawan mencari tantangan baru dalam pekerjaan.
 8. Karyawan mampu berkomunikasi secara efektif terkait pekerjaan.
3. *Counterproductive Work Behavior* (Perilaku Kerja Kontraproduktif)

Perilaku yang disengaja oleh karyawan yang dapat membahayakan pemegang saham atau organisasi. Untuk mengukur dimensi *counterproductive work behavior* maka digunakan item pernyataan yang diadopsi, diadaptasi, dan dimodifikasi dari *Individual Work Performance Questionnaire* sebagai berikut:

1. Karyawan tidak mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaannya.
2. Karyawan tidak cenderung membesar-besarkan masalah di tempat kerja.
3. Karyawan tidak cenderung melihat sisi negatif daripada sisi positif di tempat kerja.
4. Karyawan tidak membicarakan hal-hal negatif tentang pekerjaan bersama rekan kerja.
5. Karyawan tidak membicarakan hal-hal negatif tentang pekerjaan dengan orang di luar tempat kerja.

3.3.2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan karyawan UD. Berkah Jaya Offset Jombang terhadap pekerjaan dicerminkan dengan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Menurut Luthans (2006), dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Setiap karyawan memiliki prespektif subjektif tentang tingkat pekerjaan mereka. Apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keinginan dan harapan maka karyawan merasa puas.

Untuk mengukur dimensi ini maka digunakan alat ukur sebagai berikut:

1. Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sesuai

kemampuan yang dimiliki.

2. Karyawan merasa puas mendapat pekerjaan sesuai dengan harapan.

2. Gaji

Gaji pada dasarnya merupakan kompensasi atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Perusahaan harus dapat memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawannya atas apa yang telah mereka kerjakan. Untuk mengukur dimensi ini maka digunakan alat ukur sebagai berikut:

1. Karyawan merasa puas dengan perolehan gaji yang sesuai dari perusahaan.
2. Karyawan memperoleh kenaikan gaji berdasarkan prestasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

3. Pengawasan Atasan

Pengawasan atasan adalah cara atau kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku terhadap karyawan. Untuk mengukur dimensi ini maka digunakan alat ukur sebagai berikut:

1. Karyawan diberikan pengarahan terkait pekerjaan oleh atasan.
2. Karyawan puas karena atasan dapat memperlakukannya dengan baik

4. Rekan Kerja

Seorang pekerja tidak terlepas dari rekan kerjanya. Setiap individu lebih bahagia dengan pekerjaan mereka jika mereka merasa dihargai di tempat kerja, yaitu di antara rekan kerja mereka. Untuk mengukur dimensi ini maka digunakan alat ukur sebagai berikut:

1. Karyawan puas dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Karyawan puas dengan rekan kerja yang mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis.

5. Kesempatan Promosi

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus memberikan kesempatan untuk promosi atau kenaikan jabatan kepada karyawannya. Untuk mengukur dimensi ini maka digunakan alat ukur sebagai berikut:

1. Karyawan diberi kesempatan untuk mendapatkan promosi pekerjaan.
2. Karyawan puas dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.

3.3.3 Instrumen Penelitian

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
Kepemimpinan Transformasional (X) Bass & Avolio (1994)	<i>Idealized Influence</i>	X.1.1 contoh yang dikagumi	Pemimpin merupakan role mode bagi karyawan di dalam perusahaan
		X.1.2 memahami visi dan misi organisasi	Pemimpin menerapkan visi dan misi perusahaan yang dibuat dengan baik
		X.1.3 beretika dalam mengambil keputusan	Pemimpin mempertimbangkan etika dan moral dalam mengambil keputusan
		X.1.4 menanamkan rasa bangga	Pemimpin menanamkan rasa bangga kepada karyawan selama bergabung bersamanya
	<i>Intellectual Stimulation</i>	X.2.1 Cara baru menyelesaikan pekerjaan	Pemimpin memberikan cara-cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan
		X.2.2 Memberi sudut pandang berbeda	Pemimpin mempertimbangkan sudut pandang yang berbeda ketika memecahkan masalah
		X.2.3 Mendorong karyawan berinovatif	Pemimpin mendorong karyawan selalu berinovatif dalam menyelesaikan pekerjaan
		X.2.4 Menerima ide atau masukan	Pemimpin menerima ide atau masukan dari karyawan
	<i>Individualized Consideration</i>	X.3.1 Menghargai perbedaan karyawan	Pemimpin menghargai bahwa karyawan mempunyai kebutuhan/kemampuan/aspirasi yang berbeda
		X.3.2 Memperlakukan karyawan sebagai individu	Pemimpin memperlakukan karyawan sebagai individu, bukan hanya sebagai anggota dari kelompok kerja
		X.3.3 Bersedia melatih karyawan	Pemimpin bersedia melatih dan membina karyawan dalam mengembangkan kemampuannya
		X.3.4 Bersedia mendengar dan memberi arahan	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan memberi arahan kepada karyawan dalam mengembangkan potensinya
	<i>Inspirational Motivation</i>	X.4.1 Memberikan motivasi	Pemimpin memberikan karyawan motivasi untuk bekerja lebih baik
		X.4.2 Menumbuhkan rasa percaya diri	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan
		X.4.3 Keyakinan	Pemimpin memberikan

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
		mencapai tujuan	keyakinan terhadap karyawan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai
		X.4.4 Mementingkan kepentingan kelompok	Pemimpin mementingkan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi
Kepuasan Kerja (Z) Luthans (2006)	Kepuasan Terhadap Pekerjaan Sendiri	Z.1.1 Pekerjaan sesuai kemampuan	Karyawan merasa puas mendapat pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki
		Z.1.2 Pekerjaan sesuai harapan	Karyawan merasa puas mendapat pekerjaan sesuai harapan
	Kepuasan Terhadap Gaji	Z.2.1 Pemberian gaji yang sesuai	Karyawan puas dengan perolehan gaji yang sesuai dari perusahaan
		Z.2.2 Kenaikan gaji berdasarkan prestasi dan tanggung jawab	Karyawan memperoleh kenaikan gaji berdasarkan prestasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan
	Kepuasan Terhadap Atasab	Z.3.1 Memberikan pengarahan terhadap karyawan	Karyawan diberikan pengarahan terkait pekerjaan oleh atasan
		Z.3.2 Memperlakukan karyawan dengan baik	Karyawan puas karena atasan dapat memperlakukannya dengan baik
	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	Z.4.1 Rekan kerja yang saling membantu	Karyawan puas dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan
		Z.4.2 Rekan kerja menciptakan suasana harmonis	Karyawan puas dengan rekan kerja yang mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis
	Kepuasan Terhadap Kesempatan Promosi	Z.5.1 Mendapat kesempatan promosi pekerjaan	Karyawan diberi kesempatan untuk mendapatkan promosi pekerjaan
		Z.5.2 Promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	Karyawan puas dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan
Kinerja (Y) Koopmans <i>et al.</i> , (2014)	<i>Task Performance</i>	Y.1.1 Menyelesaikan tepat waktu	Karyawan mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
		Y.1.2 Mengingat target kerja yang akan dicapai	Karyawan terus mengingat hasil kerja yang harus karyawan capai
		Y.1.3 Memprioritaskan pekerjaan	Karyawan mampu menetapkan prioritas dalam pekerjaan
		Y.1.4	Karyawan mampu

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
		Menyelesaikan pekerjaan secara efisien	menyelesaikan pekerjaan secara efisien
		Y.1.5 Mengatur waktu dengan baik	Karyawan mampu mengatur waktu kerja dengan baik
	<i>Contextual Performance</i>	Y.2.1 Inisiatif dalam bekerja	Karyawan berinisiatif memulai tugas baru setelah menyelesaikan tugas sebelumnya
		Y.2.2 Bersedia menjalankan tugas menantang	Karyawan bersedia menjalankan tugas yang menantang
		Y.2.3 Berusaha mengembangkan pengetahuan	Karyawan berusaha untuk mengembangkan pengetahuan terkait pekerjaan
		Y.2.4 Memperbarui keterampilan	Karyawan berusaha memperbarui keterampilan saya terkait pekerjaan
		Y.2.5 Berusaha berfikir kreatif ketika menghadapi permasalahan	Karyawan berusaha menemukan solusi kreatif ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan
		Y.2.6 Bertanggung jawab ekstra	Karyawan bersedia menerima tanggung jawab ekstra terkait pekerjaan
		Y.2.7 Tantangan pekerjaan	Karyawan mencari tantangan baru dalam pekerjaan
		Y.2.8 Komunikasi efektif	Karyawan mampu berkomunikasi secara efektif terkait pekerjaan
		<i>Counterproductive Work Behavior</i>	Y.3.1 Tidak mengeluhkan pekerjaan
	Y.3.2 Tidak membesarkan masalah tempat kerja		Karyawan tidak cenderung membesarkan masalah di tempat kerja
	Y.3.3 Tidak melihat sisi negatif pekerjaan		Karyawab tidak cenderung melihat sisi negatif daripada sisi positif di tempat kerja
	Y.3.4 Tidak membicarakan hal negatif terkait pekerjaan dengan rekan kerja		Karyawan tidak membicarakan hal-hal negatif tentang pekerjaan bersama rekan kerja
	Y.3.5 Tidak membicarakan hal negaif terkait pekerjaan bersama orang diluar tempat kerja		Karyawan tidak membicarakan hal-hal negatif tentang pekerjaan bersama orang diluar tempat kerja

3.4 Uji Instrumen

3.4.1 Uji Validitas

Pengujian instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian itu valid atau tidak. Uji Validitas adalah proses pengujian instrumen untuk mengevaluasi ketepatan instrumen dalam suatu penelitian. Ini dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara data objek dan data yang dikumpulkan peneliti (Sugiyono, 2015).

Dalam penelitian ini, validitas diukur dengan menggunakan program komputer SPSS versi 25. Untuk mengetahui suatu penelitian valid atau tidak dapat menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah seluruh item

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

Untuk menguji validitas pernyataan, skor masing-masing item dibandingkan dengan skor total dengan taraf signifikansi 0,05, dengan ketentuan pengambilan keputusan tentang kevalidan sebagai berikut:

- Jika nilai r hitung $>$ dari nilai koefisien 0,3 maka pernyataan tersebut valid
- Jika nilai r hitung $<$ 0,3 maka pernyataan tersebut tidak valid (Sugiyono, 2015).

Tabel 3.2 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	r hitung	r = 0,3	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X)	X1.1	0,776	0,3	Valid
	X1.2	0,581	0,3	Valid
	X1.3	0,749	0,3	Valid
	X1.4	0,803	0,3	Valid
	X2.1	0,590	0,3	Valid
	X2.2	0,505	0,3	Valid
	X2.3	0,766	0,3	Valid
	X2.4	0,775	0,3	Valid
	X3.1	0,762	0,3	Valid
	X3.2	0,624	0,3	Valid
	X3.3	0,795	0,3	Valid
	X3.4	0,810	0,3	Valid
	X4.1	0,671	0,3	Valid
	X4.2	0,696	0,3	Valid
	X4.3	0,668	0,3	Valid
	X4.4	0,548	0,3	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0,636	0,3	Valid
	Z1.2	0,713	0,3	Valid
	Z2.1	0,748	0,3	Valid
	Z2.2	0,783	0,3	Valid
	Z3.1	0,761	0,3	Valid
	Z3.2	0,611	0,3	Valid
	Z4.1	0,695	0,3	Valid
	Z4.2	0,613	0,3	Valid
	Z5.1	0,769	0,3	Valid
	Z5.2	0,618	0,3	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,785	0,3	Valid
	Y1.2	0,760	0,3	Valid
	Y1.3	0,787	0,3	Valid
	Y1.4	0,735	0,3	Valid
	Y1.5	0,690	0,3	Valid
	Y2.1	0,669	0,3	Valid
	Y2.2	0,653	0,3	Valid
	Y2.3	0,851	0,3	Valid
	Y2.4	0,723	0,3	Valid
	Y2.5	0,739	0,3	Valid
	Y2.6	0,683	0,3	Valid
	Y2.7	0,502	0,3	Valid
	Y2.8	0,515	0,3	Valid
	Y3.1	0,473	0,3	Valid
	Y3.2	0,485	0,3	Valid
	Y3.3	0,414	0,3	Valid
	Y3.4	0,370	0,3	Valid
	Y3.5	0,444	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang berupa indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan stabil dan konsisten dari waktu ke waktu.

Metode yang digunakan dalam melakukan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan bantuan SPSS. Menurut Ghazali (2018), suatu variabel dinyatakan reliable apabila nilai *Cronbach's alpha* > 0,7. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan koefisien alfa (α) atau pengujian *Cronbach's alpha*, dengan rumus :

$$\text{Rumus : } r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

k = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varians skor item

$\sigma^2 t$ = Varians total

Tabel 3.3 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien α	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,929	0,7	Reliabel
Kinerja (Y)	0,881	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,910	0,7	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

3.4.3 Skala Pengukuran

Sugiyono (2015), mendefinisikan skala pengukuran sebagai kesepakatan yang digunakan sebagai acuan atau dasar untuk menentukan panjang atau pendek interval yang ada pada alat ukur untuk menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Dengan skala ini, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadikan sebagai acuan menyusun instrument pernyataan atau pertanyaan. Semakin tinggi nilai yang diberikan oleh seorang responden, semakin positif sikapnya terhadap subjek yang ingin diteliti. Tabel berikut menunjukkan lima tingkatan jawaban yang digunakan oleh skala *Likert*:

Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert

No	Penyataan	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugioyono, 2015

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah general yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lebih lanjut dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Pada penelitian ini yang menjadi populasi merupakan karyawan UD. Berkah Jaya Offset Jombang sebanyak 35 karyawan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Rincian Karyawan UD. Berkah Jaya Offset

No	Jabatan	Jumlah
1.	Admin Administrasi	2
2.	Bagian Desain	3
3.	Bagian Pra Cetak	8
4.	Bagian Cetak	15
5.	Bagian Finishing	7
Total		35

Sumber: UD.Berkah Jaya Offset, 2024

3.5.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diteliti (Sugiyono, 2015). Lebih lanjut, Sugiyono (2015), menjelaskan bahwa dalam kasus di mana populasi besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua populasi karena kekurangan dana, tenaga, atau waktu, maka peneliti dapat memilih untuk mengambil sampel dari populasi yang telah ditetapkan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan UD. Berkah Jaya Offset Jombang sebanyak 35 karyawan.

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan sampel yang mana semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015).

3.7 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dan sumber data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer didefinisikan sebagai data mentah yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya. Dalam penelitian, data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti melalui angket atau kuesioner yang dibagikan kepada karyawan UD Berkah Jaya Offset Jombang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung sebagai bagian dari penyusunan laporan penelitian. Data sekunder dalam penelitian termasuk penelitian sebelumnya, referensi, dan sumber lain yang berkaitan dengan penelitian peneliti.

3.8 Metode Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung dilapangan atau dilokasi penelitian yang berfungsi untuk mendapatkan data sekunder yang akan digunakan untuk melengkapi data primer.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab kepada seseorang atau sekelompok orang yang berhubungan dengan penelitian.

3. Kuesioner atau Angket

Kuesioner merupakan metode untuk mengumpulkan data melalui seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang akan dibagikan kepada orang yang akan disurvei. Dalam penelitian ini, kuesioner tersebut berupa pernyataan yang dibagikan kepada karyawan bagian produksi UD Berkah Jaya Offset Jombang.

4. Dokumentasi

Data yang dikumpulkan melalui teknik dokumentasi berasal dari sumber data sekunder, yaitu buku, jurnal, *ebook*, skripsi, dan data dari internet yang relevan dengan penelitian.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2019), menjelaskan bahwa analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa ada maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban yang terdapat pada item pernyataan dalam angket. Pada penelitian

ini, rata-rata skor dari skala *Likert* yang berjumlah 5 poin menggunakan kriteria *Five Box Method* (Ghozali, 2011), sebagai berikut :

$$\text{Range} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Range skor}}$$

$$\text{Range} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Interpretasi skor sebagai berikut :

1,00 - 1,80 = Sangat rendah/sangat buruk

>1,80 - 2,60 = Rendah/buruk

> 2,60 – 3,40 = Sedang/cukup

> 3,40 – 4,20 = Tinggi/baik

> 4,20 – 5,00 = Sangat tinggi/sangat baik

3.9.2 Analisis Data Inferensial

Analisis inferensial merupakan teknik statistik atau metode yang digunakan untuk menganalisis data sampel sehingga hasil yang didapat dapat diterapkan pada populasi (Sugiyono, 2019). Analisis ini dimulai dengan pengumpulan data, pengkodean, tabulasi, dan perhitungan dengan metode statistik. Penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS 4.0 dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling - Partial Least Squares* (SEM-PLS) .

3.9.2.1 Analisis PLS

Model SEM merupakan salah satu jenis analisis multivariate yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks, baik recursive maupun non-recursive, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang model secara keseluruhan (Ghozali, 2014). SEM dapat digunakan untuk memeriksa secara bersamaan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (model struktural) dan hubungan nilai loading antara indikator dan konstruk laten (model measurement).

Teknik analisis multivariabel yang dikenal sebagai Partial Least Square (PLS) merupakan analisis data yang mempunyai sifat *soft modeling* dimana data tidak harus menggunakan skala tertentu dalam melakukan pengukurannya dan sampel penelitian dapat berjumlah dibawah 100 responden (Ghozali, 2014). Partial Least Square dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan penelitian, seperti kondisi di mana ditemukan hubungan di antara variabel yang sangat kompleks tetapi ukuran data kecil, atau kondisi di mana ukuran sampel cukup besar tetapi memiliki landasan teori yang lemah dalam hubungan diantara variabel yang dihipotesiskan (Haryono, 2017).

SEM-PLS adalah pendekatan permodelan kausal yang dirancang untuk memaksimalkan variansi dari kriteria variabel laten yang dapat dijelaskan oleh variabel laten prediktor. Pendekatan ini bekerja efisien dalam model yang kompleks dan sampel yang kecil.

Evaluasi model dalam uji analisis SEM-PLS menggunakan evaluasi model (1) outer model, digunakan untuk menilai hubungan antara variabel konstruk dengan indikator atau variabel latennya, (2) inner model, digunakan untuk mengevaluasi tingkat pengaruh hubungan antar variabel secara menyeluruh.

1. *Outer Model*

Outer model bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji validitas menguji keefektifan instrumen penelitian dan jumlah yang harus diukur, sedangkan uji reliabilitas menguji konsistensi instrumen dalam konsep pengukuran. *Outer model* merupakan tahapan penggunaan Partial Least square (PLS) yang menggambarkan keterkaitan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator dan sebaliknya. Menurut Ghozali (2014), *Outer model* mempunyai empat kriteria untuk menguji validitas dan reliabilitas yang meliputi:

a. Convergent Validity

Pengujian *convergent validity* menguji besarnya kolerasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian ini menggunakan nilai *loading factor* untuk setiap indikator dalam penelitian. Nilai *loading factor* $> 0,7$ merupakan nilai ideal yang berarti indikator tersebut valid untuk mengukur variabel yang dibentuknya. Menurut Haryono (2017), nilai *loading factor* $> 0,5$ dianggap baik dan dapat diterima.

b. Discriminant Validity

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep dalam model laten berbeda dari variabel lainnya. Pengujian ini berdasarkan nilai *cross loading*. Jika nilai *cross-loading* setiap indikator pada variabel bersangkutan lebih besar daripada nilai *cross-loading* pada variabel laten lainnya, maka indikator tersebut menunjukkan validitas diskriminan yang baik (Sekaran, 2016). Metode tambahan dengan membandingkan akar kuadrat dari *Square Root Of Average Variance Extracted* (AVE) setiap variabel laten dibandingkan dengan kolerasi antar variabel laten lainnya dalam model, di mana nilai AVE yang direkomendasikan adalah $> 0,5$.

C. Composite Reliability

Composite Reliability dapat digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator pada suatu variabel. Uji reliabilitas menggunakan nilai *composite reliability coefficients* dimana jika variabel dengan nilai *composite reliability coefficients* $> 0,7$ maka variabel tersebut dinyatakan reliabel (Ghozali, 2014).

D. Cronbach Alpha

Cronbach Alpha digunakan mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,7$ (Ghozali, 2014).

2. *Inner Model*

Pengujian *inner model* dilakukan agar mengetahui hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substansif. Untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian ini, digunakan nilai R^2 . Nilai $R^2 \leq 0,45$ menunjukkan hubungan antar variabel di tengah, dan nilai $R^2 \leq 0,25$ menunjukkan hubungan antar variabel lemah. Nilai *predictive relevance* (Q^2) digunakan untuk mengevaluasi validitas prediktif pada variabel independen. Jika nilai $Q^2 > 0$, validitas prediktif variabel independen tersebut dianggap baik.

3.9.2.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui taraf signifikansi tentang pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Hipotesis ini diuji menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila hasil signifikan $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa variabel bebas memengaruhi variabel terikat.
2. Apabila hasil signifikan $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel bebas tidak memengaruhi variabel terikat.

3.9.2.4 Uji Mediasi

Pengujian pengaruh tidak langsung atau variabel mediasi, dilakukan menggunakan PLS melalui prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1998) dengan tahapan sebagai berikut:

1. Model pertama, menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan harus signifikan terhadap t-statistik $> 1,96$.
2. Model kedua, menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan terhadap t-statistik $> 1,96$.
3. Model ketiga, menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

Kesimpulan hubungan mediasi menurut Hair et al., (2006:867) sebagai berikut:

1. Variabel mediasi tidak memediasi, apabila hubungan variabel bebas tidak signifikan pada variabel mediasi secara langsung atau apabila hubungan variabel mediasi tidak signifikan secara langsung pada variabel terikat.
2. Peran mediasi parsial akan terjadi apabila hubungan langsung variabel bebas signifikan secara langsung pada variabel mediasi dan variabel terikat, serta variabel mediasi signifikan secara langsung pada variabel terikat.

3. Peran mediasi penuh, apabila hubungan variabel bebas tidak signifikan pada variabel terikat secara langsung, sedangkan hubungan variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel mediasi dan variabel mediasi juga memiliki pengaruh signifikan pada variabel terikatnya