

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Strategi Penelitian

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi kuantitatif. Menurut Helmi (2019: 120) strategi asosiatif merupakan strategi penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel atau lebih.

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi asosiatif. Menurut Kasmawati (2018: 21) strategi asosiatif merupakan strategi penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi adanya hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel eksogen Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Perusahaan (X_2) dan Komitmen Organisasi (Y) dan Kinerja Karyawan (Z).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil (Helmi, 2019:11).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Langkah selanjutnya setelah menentukan jenis dan sumber data adalah menentukan target yang akan disurvei yakni populasi target. Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan dari ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Sutrisno 2018). Dalam riset survei organisasional, populasi adalah semua anggota organisasi (Edy 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Toyofuji Logistics Indonesia sejumlah 88 orang.

3.2.2 Sampling dan Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Menurut Helmi (2019: 120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Menurut Edy (2018: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Pada analisis SEM jumlah sampel minimal yang akan diambil adalah 5 kali jumlah variabel indikator yang digunakan Verawati (2018).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Nonprobability Sampling sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Helmi (2019:84) yang dimaksud Teknik probability sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih adalah karyawan PT. Toyofuji Logistics Indonesia karena dianggap lebih tahu dalam tujuan permasalahan penelitian ini sebanyak 88 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional random sampling, yaitu dengan mengambil sampel pada setiap wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya obyek, yang dilakukan secara acak (Pettalolo 2019). Responden yang dipilih adalah Karyawan yang diperkirakan dapat menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang berdampak pada kinerja karyawan yaitu sebanyak 88 responden, dimana dalam pengambilan responden tersebut dilakukan secara insidental. Adapun jumlah sampel dari masing-masing unit kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.2 :

Tabel 3.2			
PT. Toyofuji Logistics Indonesia			
NO	UNIT KERJA	POPULASI (dalam Orang)	PROPORSI SAMPEL (dalam orang)
1	HRD	17	17
2	OPERATION	46	46
3	FLEET	13	13
4	CREW	12	12
		88	88
Sumber : Data primer yang diolah, 2020			

3.3 Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data mengenai persepsi karyawan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang berdampak pada kinerja karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara :

- Mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Pengamatan ini dilakukan untuk memperoleh gambaran suasana tempat kerja, proses kerja dan hal-hal lain yang diperlukan.
- Memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi tentang persepsi karyawan yang berkaitan

dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. Peneliti memberikan kuesioner pada karyawan PT. Toyofuji Logistics Indonesia sebanyak 88 buah.

Jawaban atas daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden dibuat dengan menggunakan skala likert (likert scale), yaitu dengan rentangan 1 sampai dengan 5, dimana nilai 1 adalah sangat tidak sesuai/setuju, dan nilai 5 adalah sangat sesuai/setuju. (Verawati. 2018).

3.4 Operasional Variabel

NO	DEFINISI VARIABEL	INDIKATOR	SKALA	KODE
1	Gaya Kepemimpinan Merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Anita (2016)	GK1 : Berkonsultasi dengan anak buah Pemimpin sering berkonsultasi dengan anak buah. GK2 : Memperlakukan anak buah secara sama Pemimpin memperlakukan anak buah secara sama antara satu dengan lainnya. GK3 : Bergaul secara informal. Pemimpin bergaul secara informal dengan anak buah. GK4 : Bercampur dengan anak buah Pemimpin bercampur secara bebas dengan anak buah. GK5 : Membuat anak buah merasa bebas Pemimpin membuat anak buah merasa bebas. GK6 : Membantu anak buah Pemimpin membantu anak buah sekalipun bukan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. GK7 : Memuji dan menghargai Pemimpin memuji dan menghargai mereka yang bekerja keras.	ORDINAL	GK1 GK2 GK3 GK4 GK5 GK6 GK7
2	Budaya organisasi Suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. (Dewi 2017)	BP1 : Perusahaan menjadi panutan Saya selalu berusaha agar tempat saya bekerja menjadi panutan bagi perusahaan lain di Indonesia BP2: Memperhatikan aspek lingkungan Saya di dalam melaksanakan tugas selalu memperhatikan aspek lingkungan BP3 : Konsisten dan komitmen pelayanan pelanggan Di dalam bekerja saya selalu konsisten dan penuh komitmen dalam pelayanan terhadap pelanggan dan berlandaskan kompetensi BP4 : Melakukan inovasi Di dalam bekerja saya selalu melakukan inovasi BP5 : Membuat pelanggan menjadi senang dan loyal Saya selalu bekerja dengan baik sehingga pelanggan menjadi senang dan loyal BP6 : Berkesinambungan antar karyawan Saya selalu berusaha bekerja dengan baik secara personal maupun secara team sehingga saling berkesinambungan antar karyawan BP7: Bekerja secara efektif dan efisien Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya secara efektif dan efisien	ORDINAL	BP1 BP2 BP3 BP4 BP5 BP6 BP7

3	Komitmen organisasi Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. (Ilham. P 2019)	KO1 : Bekerja melampaui target Bersedia untuk bekerja ekstra melampaui apa yang diharapkan agar organisasi ini berhasil sukses. KO2 : Membanggakan organisasi kepada orang lain Membanggakan kepada orang lain bahwa organisasi tempat bekerja adalah organisasi yang bagus. KO3 : Menerima semua tugas Bersedia menerima semua macam penugasan agar tetap bekerja dengan organisasi. KO4 : Kesamaan nilai Nilai-nilai karyawan sama dengan nilai-nilai organisasi ini. KO5 : Bangga menjadi bagian organisasi Merasa bangga menjadi bagian dari organisasi KO6 : Organisasi memberi inspirasi Organisasi benar-benar memberi inspirasi yang bagus untuk berprestasi. KO7 : Gembira memilih bekerja pada organisasi ini Senang memilih organisasi untuk tempat bekerja daripada organisasi lainnya, ketika untuk pertama kalinya memutuskan bergabung.	ORDINAL	KO1 KO2 KO3 KO4 KO5 KO6 KO7
4	Kinerja Karyawan Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Hardiansyah 2019)	KK1 : Mendapatkan nilai yang memuaskan Saya selalu mendapatkan nilai yang memuaskan dari atasan saya KK2 : Pelanggan (Internal & External) puas Pelanggan (Internal & External) puas dengan hasil pekerjaan saya KK3 : Ketepatan Waktu Saya selalu melakukan pekerjaan saya secara tepat waktu KK4 : Pengetahuan Karyawan Pengetahuan saya membantu saya mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik KK5 : Target Saya bekerja selalu mencapai target KK6 : Kreativitas Saya memiliki tingkat kreativitas yang baik dalam melakukan pekerjaan saya KK7 : Prosedur dan kebijakan perusahaan Saya dapat melaksanakan tugas sesuai prosedur dan kebijakan perusahaan	ORDINAL	KK1 KK2 KK3 KK4 KK5 KK6 KK7

3.5. Metoda Analisis Data

3.5.1. Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan tools Smart PLS. Dalam metode PLS terdapat dua model yaitu outer model dan inner model. Kriteria uji dilakukan pada kedua model tersebut.

3.5.2 Analisis Outer Model

Outer Model atau Model Pengukuran mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Perancangan Model Pengukuran menentukan sifat indikator dari masing-masing variabel laten, apakah reflektif atau formatif, berdasarkan definisi operasional variabel. Analisis outer model untuk indikator reflektif dapat di uji melalui beberapa indikator, antara lain :

a. Convergent validity

Korelasi antara skor indikator reflektif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, pada jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.

b. Discriminant validity

Nilai ini merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

c. Composite reliability (pc)

Data yang memiliki composite reliability $> 0,7$ mempunyai reliabilitas yang tinggi. Kemudian dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE yang diharapkan $> 0,7$.

d. Cronbach Alpha. Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha. Nilai diharapkan $> 0,7$ untuk semua konstruk.

3.5.3 Analisis Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

3.5.4 Analisis *F Square*

Analisis ini menunjukkan apakah variabel laten endogen memiliki pengaruh besar terhadap variabel laten eksogen.

3.5.5. Analisis Inner Model (Uji *Path Coefficient*)

Inner Model atau Model Struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Perancangan Model Struktural hubungan antar variabel laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Evaluasi inner model dapat Uji *Path Coefficient*.

Koefesien yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Pengujian ini dilakukan dengan analisis jalur (path, analysis) atau model yang telah dibuat. Hasil korelasi

antar konstruksi diukur dengan melihat path coefficients dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian. Untuk melihat hasil uji hipotesis secara simultan.

Suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak secara statistik dapat dihitung melalui tingkat signifikannya. Tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan 3 tingkat signifikansi yaitu 1%, 5%, 10% dengan tingkat kepercayaan 0,01, 0,05, 0,10 untuk menolak suatu hipotesis. Dalam penelitian ini ada kemungkinan mengambil keputusan benar 99%, 95% dan 90% dan keputusan salah sebesar 1%, 5%, 10%. Berikut ini digunakan dasar pengambilan keputusan dengan tingkat signifikansi 1%, yaitu:

- $p\text{-value} \geq 0,01$, hipotesis diterima
- $p\text{-value} < 0,01$, hipotesis ditolak

$p\text{-value}$: probabilitas value (nilai probabilitas/ nilai peluang) yaitu, nilai yang menunjukkan peluang sebuah data untuk digeneralisasikan dalam populasi yaitu keputusan yang benar 99% dan kemungkinan keputusan yang salah sebesar 1%.

Berikut ini digunakan dasar pengambilan keputusan dengan tingkat signifikansi 5%, yaitu:

- $p\text{-value} \geq 0,05$, hipotesis diterima
- $p\text{-value} < 0,05$, hipotesis ditolak

$p\text{-value}$: probabilitas value (nilai probabilitas/ nilai peluang) yaitu, nilai yang menunjukkan peluang sebuah data untuk digeneralisasikan dalam populasi yaitu keputusan yang benar 95% dan kemungkinan keputusan yang salah sebesar 5%.

Berikut ini digunakan dasar pengambilan keputusan dengan tingkat signifikansi 10%, yaitu:

- $p\text{-value} \geq 0,10$, hipotesis diterima
- $p\text{-value} < 0,10$, hipotesis ditolak

$p\text{-value}$: probabilitas value (nilai probabilitas/ nilai peluang) yaitu, nilai yang menunjukkan peluang sebuah data untuk digeneralisasikan dalam populasi yaitu keputusan yang benar 90% dan kemungkinan keputusan yang salah sebesar 10%.

Berikut adalah hipotesis yang di uji berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian:

Hipotesis 1

H₀ : $\gamma_i \leq 0$ Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisas.

H₁ : $\gamma_i > 0$ Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Hipotesis 2

H₀ : $\gamma_i \leq 0$ Budaya Perusahaan tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

H₁ : $\gamma_i > 0$ Budaya Perusahaan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Hipotesis 3

H₀ : $\gamma_i \leq 0$ Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₁ : $\gamma_i > 0$ Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 4

H₀ : $\gamma_i \leq 0$ Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₁ : $\gamma_i > 0$ Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 5

H₀ : $\gamma_i \leq 0$ Budaya Perusahaan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₁ : $\gamma_i > 0$ Budaya Perusahaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan