

BAB III

METODA PENELITIAN

3.1 Strategi dan Metoda Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Maka desain penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Iklim Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra International Bmw Sunter.

Berdasarkan jenis investigasi, peneliti melakukan penelitian kausal dalam penelitian ilmiah ini. Sugiyono (2017) mengatakan penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi terdapat variabel eksogen (variabel yang mempengaruhi) dan endogen (dipengaruhi) serta variabel intervening (penyela/antara).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap Astra BMW Sunter yang berjumlah 85 orang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak dapat mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi itu. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul mewakili (*representative*).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode non *probability sampling* yaitu *Sampling purposive*, Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel, Sugiyono (2017). artinya teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yaitu sampel harus merupakan pegawai tetap PT Astra International BMW Sunter dengan masa kerja di atas 1 tahun.

Untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada pedoman yang di kemukakan oleh Roscoe dalam buku Sugiyono (2017) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian seperti berikut ini:

- 1) Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30-500.
- 2) Bila sampel dalam kategori (misalnya : pria-wanita, pegawai negeri-swasta) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
- 3) Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen + dependen) maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$.
- 4) Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai dengan 20.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independent dan 1 variabel dependent sehingga terdapat 4 variabel, maka jumlah anggota sampel $10 \times 4 = 40$ sehingga jumlah sampel minimal 40 sudah dapat mewakili penelitian. Pada

penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 78 responden yang merupakan pegawai tetap PT Astra International BMW Sunter dengan masa kerja di atas 1 tahun.

3.3 Data dan Metoda Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sugiyono (2017) mengemukakan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Seperti data yang diperoleh, diamati, dan dicatat langsung oleh peneliti langsung dari perusahaan yang menjadi objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini merupakan data kuesioner dari Karyawan Astra BMW Sunter mengenai pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal. Skala ini menjadi dasar dalam skala likert. Sugiyono (2017) mengemukakan Skala Likert adalah metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Guna mengetahui hasil dari tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan data interval dengan skor interval 1-4 sebagai berikut:

- a. STS = “Sangat Tidak Setuju” diberi skor 1
- b. TS = “Tidak Setuju” diberi skor 2
- c. S = “Setuju” diberi skor 3
- d. SS = “Sangat Setuju” diberi skor 4

3.4 Operasionalisasi Variabel

3.4.1 Variabel Eksogen

Menurut Sugiyono (2017) variabel eksogen (independen) sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel endogen (terikat). Variabel eksogen yang termasuk dalam penelitian ini yaitu:

a. Motivasi Kerja

Menurut Bangun (2018) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Semangat kerja membuat proses pelaksanaan pekerjaan semakin baik, sehingga target perusahaan dapat tercapai. Motivasi berarti bahwa pimpinan organisasi berada diantara para bawahan, maka pimpinan akan memberikan bimbingan intruksi, nasehat dan koreksi bila diperlukan. Pemahaman yang baik mengenai motivasi dapat menjadi suatu alat yang berharga untuk memahami munculnya perilaku tertentu dalam organisasi, memprediksi efek dari setiap tindakan dari manajerial dan mengarahkan perilaku agar sasaran organisasi dan individu dapat tercapai (PrabowoSetya, 2017).

Tabel 3.1 Definisi Operasionalisasi

Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Pertanyaan	No Pertanyaan
Motivasi (X ₁)	Kebutuhan fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya. 2. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan. 	1
	Kebutuhan rasa aman	1. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya.	2
		2. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja.	3
		3. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja.	4
	Kebutuhan untuk diskusi	1. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya.	5
<ol style="list-style-type: none"> 2. Tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin. 3. Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya. 		6 7	
Kebutuhan harga diri	1. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.	8	
	2. Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.	9	
Kebutuhan pengembangan diri	1. Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.	10	

Sumber: Emron (2019:181)

b. Iklim Organisasi

Pengaruh iklim organisasi terhadap pekerjaan adalah nyata, setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda. Iklim organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap setiap individu di organisasi, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Barsah, 2017). Dalam sebuah organisasi perusahaan, ada beberapa hal yang sangat penting untuk dijadikan sebuah parameter keberhasilan suatu perusahaan. Demi terciptanya tujuan suatu perusahaan yang baik, penggunaan potensi pegawai atau karyawan dengan lebih produktif adalah salah satu parameter untuk mencapai perusahaan yang sukses, pemimpin perusahaan harus mampu untuk menggabungkan persepsi atau cara pandang antara karyawan dan pimpinan (Putri, 2019).

Tabel 3.2 Definisi Operasionalisasi

Variabel Iklim Organisasi

Variabel	Indikator	Pertanyaan	No Pertanyaan
Iklim Organisasi (X₂)	Tanggung jawab	Pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil karyawan di dalam perusahaan.	1
	Identitas Individu dalam Organisasi	Karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk mencapai tujuan pada perusahaan.	2
	Kehangatan antar karyawan	Interaksi antar karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.	3
	Dukungan	Karyawan saling membantu dan memberikan support antar karyawannya.	4
	Konflik	Bagaimana karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok.	5

Sumber: Kusnan dalam Darodjat (2015: 85)

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu Emron (2019:91). Biasanya pemimpin adalah orang mampu mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan bawahannya dalam melakukan aktivitasnya agar tercapainya tujuan lembaga atau organisasi dengan efektif dan efisien (Wahyudi, 2017). Oleh karena itu, di dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan figur pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan agar mampu membimbing bawahannya dalam menjalankan tugas organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

Tabel 3.3 Definisi Operasionalisasi

Variabel Kepemimpinan

Variabel	Indikator	Pertanyaan	No Pertanyaan
Kepemimpinan (X₃)	Memiliki strategi yang jelas dan di komunikasi dengan baik.	1. Memiliki strategi bisnis yang jelas dan realistis.	1
		2. Strategi bisnis dikomunikasikan dengan baik kepada anggota.	
		3. Anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.	2
	Kepedulian kepada anggota dan lingkungan	1. Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota.	3
2. Peduli terhadap setiap permasalahan yang dihadapi para anggota.		4	
3. Memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja.			

	Merangsang anggota	1. Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi.	5
		2. Merangsang anggota untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas.	6
		3. Mengajak seluruh anggota untuk berorientasi pada kualitas.	
	Menjaga kekompakan tim	1. Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.	7
		2. Menyelesaikan setiap konflik antar anggota dengan baik.	8
	Menghargai perbedaan dan keyakinan	1. Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik.	9
	2. Mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.	10	

Sumber : Emron (2019:109)

3.4.2 Variabel Endogen

Menurut Sugiyono (2017) variabel endogen sering di sebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering di sebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2018:230) kinerja merupakan suatu proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan pada suatu periode

tertentu. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Tabel 3.4 Definisi Operasionalisasi

Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Pertanyaan	No Pertanyaan
Kinerja (Y)	Kuantitas pekerjaan	1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per jam kerja.	1
	Kualitas pekerjaan	1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual. 2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual.	2
	Kerja sama	1. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.	3
		2. Menghargai rekan kerja satu sama lain. 3. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.	4
Ketepatan waktu	1. Pekerjaan selesai tepat waktu.	5	
	2. Pelanggan (internal/eksternal) puas atas waktu penyelesaian.	6	

Sumber : Bangun (2018:234)

3.5 Metode Analisis Data

Metode Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan *software Smartpls 3.0*. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik data. PLS (*Partial Least Square*) merupakan *factor indeterminacy* metode analisis yang powerful oleh karena itu tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. PLS dapat juga

digunakan untuk konfirmasi teori. Dibandingkan dengan *covariance based SEM* (yang diwakili oleh *software LISREL, EQS, atau AMOS*) component based PLS mampu menghindari dua masalah besar yang dihadapi oleh *covariancebased SEM* (CBSEM) yaitu inadmissible solution. Untuk tujuan prediksi, pendekatan PLS lebih cocok karena dengan pendekatan PLS diasumsikan bahwa semua ukuran variance adalah variance yang berguna untuk dijelaskan. PLS memberikan model umum yang meliputi teknik korelasi kanonikal, redundancy analysis, regresi berganda, *multivariate analysis of variance (MANOVA)* dan *principle component analysis* (Ghozali, 2015).

Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya.

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampel) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial. Data tersebut berasal dari jawaban-jawaban responden atas item-item yang terdapat dalam kuesioner dan akan diperoleh dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diberi penjelasan.

a. Uji Instrumen

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan di gunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Bila variabel penelitiannya empat, maka jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian juga empat. Instrumen – instrumen penelitian sudah ada yang dibakukan, tetapi masih ada yang harus dibuat peneliti sendiri. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan

pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala (Sugiyono 2017).

b. Analisis Partial Least Square (PLS)

PLS (*Partial Least Square*) menggunakan metode *principle component analysis* dalam model pengukuran, yaitu blok ekstraksi varian untuk melihat hubungan indikator dengan konstruk latennya dengan menghitung total varian yang terdiri atas varian umum (*common variance*), varian spesifik (*specific variance*) dan varian *error* (*error variance*) Sehingga total varian menjadi tinggi.

3.5.1.1 Evaluasi Measurement Model (Merancang Outer Model)

Outer Model sering juga disebut (*Outer relation* atau *measurement model*) mendefinisikan bagaimana setiap dari blok indikator berhubungan langsung dengan *variabel laten*. Blok dengan indikator reflektif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut, yakni (Ghozali, 2015):

$$Y = \Lambda Y \eta + \varepsilon + \xi X = \Lambda x$$

Dimana x dan y adalah indikator atau manifest variabel untuk variabel laten eksogen dan endogen dan η .

Residual yang diukur dengan ε_x dan ε_y dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran (Ghozali, 2015).

a) Convergent Validity

Pengujian *Convergent validity* dari masing-masing indikator konstruk yang dihitung dengan PLS (Partial Least Square). Menurut Ghozali (2015) Suatu indikator dikatakan reabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0.70 sedangkan pada nilai loading factor 0.50 sampai 0.60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini jika loading factor dibawah 0.50 maka didrop dari model.

b) *Average variance extracted (AVE)*

Pengujian *average variance extracted (AVE)* adalah setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Nilai AVE direkomendasikan harus lebih besar dari 0.50 mempunyai arti bahwa 50% atau lebih *variance* dari indikator dapat dijelaskan.

c) *Discriminant Validity*

Pengujian *Discriminant validity*, indikator *reflektif* dapat dinilai berdasarkan crossloading antara indikator dengan konstruksya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain, maka konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya.

d) *Composite reliability*

Pengujian *Composite reliability* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrument dalam suatu model penelitian. Konstruk dinyatakan memiliki *reliabilitas* yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah konsisten, jika pada seluruh variabel nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* $\geq 0,70$ (Ghozali, 2015).

3.5.1.2 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Inner model yang kadang disebut juga dengan (*linier relation, structural model dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antar variabel *laten* berdasarkan pada *substantive theory* (Ghozali, 2015). Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fitmodel*. Tahapan pengujian terhadap model struktural (uji hipotesis) dilakukan dengan langkahlangkah berikut :

a) Nilai *R-square*

(R-Square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya, hasil R-square sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

b) *Path Corefficient*

path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Jika nilai <0 maka pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen negatif, Sedangkan apabila nilai nya >0 pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen positif.

c) Uji Hipotesis *t-Statistik*

Hasil Pengujian Hipotesis Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi *t-statistic* pada *algorithm bootstrapping report* nilai signifikansi *t-statistik* harus lebih dari 1,96.

d) *Predictive Relevance*

Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bukti bahwa nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik dengan demikian model mempunyai relevansi prediktif. Sedang nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan tidak adanya relevansi prediktif.

Nilai q^2 digunakan untuk melihat pengaruh relatif model struktural terhadap pengukuran observasi untuk variabel tergantung laten (variabel laten endogenous).