

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Strategi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2017). Populasi sampling adalah keseluruhan objek yang diteliti, sedangkan populasi sasaran adalah populasi yang benar-benar dijadikan sumber data. Populasi sampling dalam penelitian ini adalah Pegawai Pemerintah Non PNS Pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Sedangkan populasi sasaran dalam penelitian ini adalah Pegawai Pemerintah Non PNS di Satuan Kerja Pengadaan Tanah Jalan Tol Wilayah I Pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang berjumlah 261 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2017). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode non probability sampling dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono, 2017 yang dimaksud dengan *Nonprobability Sampling* adalah

teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel.

Sedangkan Teknik *purposive sampling*, didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Maka dengan kata lain, unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian atau permasalahan penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu responden yang memenuhi kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu:

1. Dapat menghasilkan gambaran yang dapat dipercaya dari seluruh populasi yang diteliti.
2. Lokasi sampel dekat dengan peneliti agar mudah mendapatkan informasi.

Alasan pemilihan sampel dengan kriteria tersebut bertujuan untuk menghindari bias yang disebabkan oleh adanya perbedaan yang ekstrim.

Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penilitan ini adalah rumus Slovin. Rumus Slovin adalah rumus yang digunakan untuk menghitung banyaknya sampel minimum suatu survei populasi terbatas (*finite population survey*), dimana tujuan utama dari survei tersebut adalah untuk mengestimasi proporsi populasi. Rumus Slovin yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Total Populasi
- e = Batas Toleransi Error

Dalam penelitian ini digunakan derajat kepercayaan sebesar 95% dan tingkat penyimpangan ditolerir sebesar 5 %. Dengan jumlah populasi

sebanyak 261, sehingga untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian sebanyak:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{2}{1 + 261 (5\%)^2}$$

$$n = 157,94 (158)$$

Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 158 pegawai.

3.3 Data dan Metoda Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data agar kegiatan tersebut sistematis dan dipermudah olehnya. Pengumpulan data merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian. Ketersediaan data akan sangat menentukan proses pengolahan dan Analisa selanjutnya. Karenanya dalam pengumpulan data harus dilakukan Teknik yang menjamin bahwa data diperoleh itu benar, akurat dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga hasil pengolahan dan Analisa data tidak bias. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara. Sedangkan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara.

1. Data Primer

Dalam penelitian ini, beberapa pegawai menjadi responden sehingga secara otomatis menjadi sumber data primer. Untuk memperoleh data primer dengan menggunakan metode survei, alat yang digunakan berupa angket. Angket adalah tehnik pengumpulan data dengan cara menyebarkan sejumlah lembaran pertanyaan kepada responden yang ada relevansinya dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini digunakan kuisioner dengan skala *Likert* dimana pertanyaan dalam kuisioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat respondenn seperti sangat tidak baik sampai dengan sangat baik, Sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, dan sebagainya. Adapun variabel yang

yang digunakan skala *Likert* adalah kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan kinerja pegawai.

Tabel 3. 1 Daftar Kriteria Penilaian Jawaban Kuisioner

No	Kriteria/Kategori Jawaban	Nilai/Skor Jawaban
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

2. Data Sekunder

Data yang ditelusuri dari sumber sekunder (tidak langsung) melalui berbagai dokumen dan publikasi yang ada relevansinya dengan kepentingan penelitian ini. Dalam penelitian ini untuk memperoleh data sekunder dengan cara akses internet untuk mencari data-data pendukung dari berbagai buku-buku, jurnal penelitian dan artikel-artikel yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan dan studi dokumentasi digunakan untuk mencari data sekunder berupa buku-buku, arsip, dan dokumen yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2017). Variabel penelitian terbagi empat jenis variabel, yaitu variabel terikat (*dependent* variabel), variabel bebas (*independent* variabel), variabel ketergantungan (*moderating* variabel), dan variabel antara (*intervening* variabel).

Secara teori, definisi variabel penelitian adalah merupakan suatu objek atau sifat atau atribut atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antara satu dengan lainnya yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari atau ditarik kesimpulan. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

A. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel *Independen* disebut juga dengan variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut juga dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya Variabel *dependen* (terikat). Adapun Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, kompensasi.

Pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi sering disebut juga dengan penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang pegawai berikan kepada perusahaan. Sedangkan motivasi adalah kemampuan kerja, atau sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja diukur dengan intrinstik seperti prestasi, pengakuan, kerja itu sendiri, tanggungjawab, kemajuan dan pertumbuhan. Faktor ekstrinstik seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, penyeliaan gaji, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja dan lain-lain. Untuk lebih rinci mengenai dimensi variabel independent dalam penelitian ini akan di uraikan sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Operasional variabel Kepemimpinan (X₁) dan Kompensasi (X₂)

No.	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala	No. Item
1.	Kepemimpinan (X ₁)	Kemampuan analitis	Teliti	Ordinal	1
			Pemahaman	Ordinal	2
		Ketrampilan berkomunikasi	Arahan	Ordinal	3
		Keberanian	Keputusan	Ordinal	4
		Kemampuan mendengar	mendengarkan pendapat/saran	Ordinal	5
		Ketegasan	Bijaksana	Ordinal	6
2	Kompensasi (X ₂)	Langsung	Gaji	Ordinal	1
			Insentif	Ordinal	2
			Tunjangan	Ordinal	3
			Jabatan	Ordinal	4

		Tidak Langsung	Fasilitas	Ordinal	5
No.	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala	No. Item
			<i>Employee Gathering</i>	Ordinal	6
			Pelatihan	Ordinal	7

Sumber: Kartono (2013) dan Rivai (2011)

B. Variabel Intervening

Variabel intervening/mediasi merupakan variabel penyalur atau antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017).

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tabel 3. 3 Operasional variabel Motivasi (X₃)

No.	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala	No. Item
1.	Motivasi Kerja (X ₃)	Prestasi	Kemajuan	Ordinal	1
			Pertumbuhan	Ordinal	2
			Tantangan	Ordinal	3
		Kompetensi	Kecukupan	Ordinal	4
			Pujian	Ordinal	5
			<i>Reward</i>	Ordinal	6
			Ingin dihargai	Ordinal	7

Sumber: Hasibuan (2017)

C. Variabel Terikat (*Dependen*)

Untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y). Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan oleh pegawai. Kinerja diukur dengan tingkat kedisiplinan karyawan, tingkat kemampuan karyawan dan perilaku inovatif. Adapun variabel dependen, antara lain:

Tabel 3. 4 Operasional Variabel Kinerja (Y)

1	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala	No. Item
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	Kemampuan	Ordinal	1
			Hasil Kerja	Ordinal	2
			Ketrampilan	Ordinal	3
		Kuantitas Kerja	Waktu Kerja	Ordinal	4
			Pencapaian Target	Ordinal	5
			Kedisiplinan	Ordinal	6
		Kerjasama	Jalinan Kerja	Ordinal	7
			Kekompakan	Ordinal	8
			Tanggap	Ordinal	9
		Tanggung jawab	Menghargai pendapat orang lain	Ordinal	10
			Pengambilan keputusan	Ordinal	11
			Kemampuan dan arahan	Ordinal	12
		Inisiatif	Pendapat	Ordinal	13
			Ketaatan terhadap instruksi kerja atasan	Ordinal	14

Sumber: Mangkunegara (2011)

3.5 Metode Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*. PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Model (SEM)* adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan. Menurut Santoso (2014) SEM adalah teknik analisis multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk.

Menurut Latan dan Ghozali (2012), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. Namun ada perbedaan antara SEM berbasis *covariance based* dengan *component based* PLS adalah dalam penggunaan model persamaan struktural untuk menguji teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

1. Tahap pertama adalah melakukan uji *measurement model*, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.
2. Tahap kedua adalah melakukan uji *structural model* yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antara konstruk konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

3.5.1 Measurement (Outer) Model

3.5.1.1 Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuesioner tersebut maka peneliti menggunakan program SmartPLS 3.0. Prosedur pengujian validitas adalah *convergent validity* yaitu dengan mengkorelasikan skor item (*component score*) dengan *construct score* yang kemudian menghasilkan nilai *loading faktor*. Nilai *loading faktor* dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, *loading faktor* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Chin, 1998; Ghazali, 2008).

Reliabilitas menyatakan sejauh mana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan serta

memberikan hasil pengukuran yang relative konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengukuran. Untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian, maka digunakan koefisien alfa atau *cronbachs alpha* dan *composite reliability*. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6 (Malhotra, 1996).

3.5.2 Structural (Inner)Model

Tujuan dari uji *structural model* adalah melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari *partial least square* itu sendiri. *Structural* atau *inner model* dapat diukur dengan melihat nilai *R-Square model* yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model. Kemudian langkah selanjutnya adalah estimasi koefisien jalur yang merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai t statistik lebih besar dari 1,96 (significance level 5%) atau lebih besar dari 1,65 (significance level 10%) untuk masing-masing hubungan jalurnya.

Berikut adalah hipotesis statistik yang diuji berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian:

Hipotesis I

H1_o: 0 Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai

H1_a: > 0 Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.

Hipotesis II

H2_o: 0 Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H2_a: > 0 Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Hipotesis III

H3_o: 0 Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai

H3_a: > 0 Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai

Hipotesis IV

H4_o: 0 Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H4_a: > 0 Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis V

H5_o: 0 Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H5_a: > 0 Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Hipotesis VI

H6_o: 0 Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai jika melalui motivasi kerja

H6_a: > 0 Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai jika melalui motivasi kerja

Hipotesis VII

H7_o: 0 Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai jika melalui motivasi kerja

H7_a: > 0 Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai jika melalui motivasi kerja.