

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka strategi penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah strategi penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:21), strategi penelitian asosiatif merupakan strategi penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan penjelasan apakah terdapat pengaruh masing – masing variabel eksogen yaitu Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Kerja (Z), sedangkan variabel endogen adalah Motivasi Karyawan (Y) terhadap PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:80) Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta yang berjumlah 150 orang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan misalnya karena keterbatasan kondisi, biaya, tenaga dan waktu, serta masih dalam kondisi pandemi

Covid19 maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili.

Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* yaitu sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu seperti karyawan tetap yang telah bekerja minimal 3 tahun dan bukan top manajemen. Ukuran sampel diambil sebanyak 109 orang, karena jumlah sampel hanya sebagian dari jumlah karyawan di PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada dengan analisis data secara kualitatif yaitu berupa uraian yang berdasarkan data informasi yang diperoleh dari perusahaan yang diteliti sehingga dapat digunakan pemecahan masalahnya berdasarkan rumus slovin (*Sujarweni dan Endrayanto, 2012:17*). Rumusnya yaitu :

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

Dimana :

n = jumlah sampel

N = populasi jumlah

e = konstanta (%)

Keterangan :

Tingkat kesalahan standar yang dapat ditoleransi untuk penarikan sampel dalam hal ini menggunakan asumsi tingkat kesalahannya sebesar 0,5 (5%).

$$\begin{aligned} n &= \frac{150}{1 + 150(0,05)^2} \\ &= 109 \text{ orang} \end{aligned}$$

3.3. Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data Penelitian

1. Data Premier

Menurut Sugiyono (2016 : 308) data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer karena diperoleh dari kuesiner yang diisi langsung oleh responden.

2. Data sekunder,

Menurut Arikunto (2010:22) data sekunder adalah data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer. Dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis serta dari studi pustaka. Dapat dikatakan data sekunder ini bisa berasal dari dokumen-dokumen grafis seperti tabel, catatan, SMS, foto dan lain-lain.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Kuesioner menurut Soewardikoen (2013:25) merupakan suatu daftar pertanyaan mengenai suatu hal atau dalam suatu bidang, yang harus dijawab secara tertulis oleh responden. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sistem online yakni Google Form. Pertanyaan kuisisioner ini bersifat terbuka seperti nama responden, tempat tinggal, usia responden dan menggunakan pertanyaan tertutup seperti meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang disediakan dari setiap pertanyaan. Link dipublikasikan melalui salah satu karyawan pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta.

Tabel 3.1 Skala *Likert*

NO.	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017:97)

Dengan menggunakan teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner maka harus dibuat kerangka operasionalnya dengan mengembangkan indikator, dan skala pengukurannya.

Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan

Variabel	Indikator	Sub
Kepemimpinan (Veitzhal Rivai, 2012:53)	Mempunyai kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan 2. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya
	Kemampuan yang efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan 2. Menyelesaikan tugas tepat waktu 3. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
	Kepemimpinan yang partisipatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengambilan keputusan secara musyawarah 2. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat 3. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
	Kemampuan dalam medelegasikan tugas atau waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi 2. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok 2. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

Tabel 3.3 Indikator Motivasi

Variabel	Indikator	Sub
Motivasi Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:162)	Kebutuhan akan prestasi	1. Mengembangkan kreativitas 2. Antusias untuk berprestasi tinggi
	Kebutuhan akan afiliasi	1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja 2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting 3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal 4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta
	Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan	1. Memiliki kedudukan yang terbaik 2. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Sub
Lingkungan Kerja Sedarmayanti dalam Mafra (2019)	Lingkungan kerja fisik	1. Kondisi ruangan kerja dan kantor 2. Fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan
	Lingkungn non fisik	1. Hubungan kerja sesama karyawan 2. Hubungan antar karyawan dengan atasan

Tabel 3.5 Indikator Kinerja

Variabel	Indikator	Sub
Kinerja (Dessler 2010 : 239)	Hasil Kerja	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Efektivitas dan efesiensi
	Perilaku	1. Kepatuhan terhadap prosedur 2. Ketepatan waktu 3. Ketelitian dalam bekerja 4. Kesiediaan bekerja sama
	Sifat	1. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan 2. Kedisiplinan dalam bekerja 3. Karakteristik kinerja
	Kompetensi	1. Kerja sama tim dan hubungan rja 2. Pengetahuan pekerjaan

3.4. Metoda analisis data

Penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi Structural Equation Modelling (SEM) dengan software Smart PLS (Partial Least Square). Partilal

Least Square (PLS), menurut pendapat jurnal Alodya Ann Gita Alfa, Dewi Rachmatin, dan Fitriani Agustina (2017) SEM dengan PLS merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat. Pada SEM dengan PLS nilai variabel laten dapat diestimasi sesuai dengan kombinasi linear dari variabel-variabel manifest yang terkait dengan suatu variabel laten serta diperlakukan untuk menggantikan variabel manifest. Tujuan peneliti menggunakan analisis SEM-PLS untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta. Menurut jurnal Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas dan Hendro Tjahjono (2014 : 86) PLS Path Modeling terdapat 2 model yaitu outer model dan Inner model.

3.4.1. Analisa Outer model

Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya (Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas dan Hendro Tjahjono 2014 : 86). Uji yang dilakukan pada outer model :

- a. *Convergent Validity*. Nilai convergent validity adalah nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan >0.7
- b. *Discriminant Validity* 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 konstruk.
- c. *Composite Reliability* merupakan data yang memiliki *composite reliability* >0.8 mempunyai reliabilitas yang tinggi.
- d. *Average Variance Extracted* (AVE) merupakan nilai AVE yang diharapkan >0.5

3.4.2. **Analisa Inner Model**

Analisa pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten (Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas dan Hendro Tjahjono 2014 : 87). Beberapa uji untuk model struktural yaitu :

- a. *R Square* pada konstruk endogen. Nilai R Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Chin (1998), nilai R square sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah)
- b. *Estimate for Path Coefficients*, merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur *bootstrapping*.

3.4.3. **Analisa Reliabilitas**

Analisa reliabilitas menurut Sugiyono (2018;268) adalah data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil - hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Jika nilai Cronbach Appha $\alpha > 0,60$ maka reliabel Jika nilai Cronbach Appha $\alpha < 0,60$ maka tidak reliable.

3.5. **Pengujian Hipotesis**

Setelah melakukan evaluasi secara outer model dan inner model, selanjutnya pengujian hipotesis. Peneliti menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*), menurut Ghozali dalam jurnal Eka Sulistiana, Rita Andini dan Ari Pranaditya (2018) merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual)

yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Berikut gambaran variable peneliti dalam menggunakan metode analisis jalur :

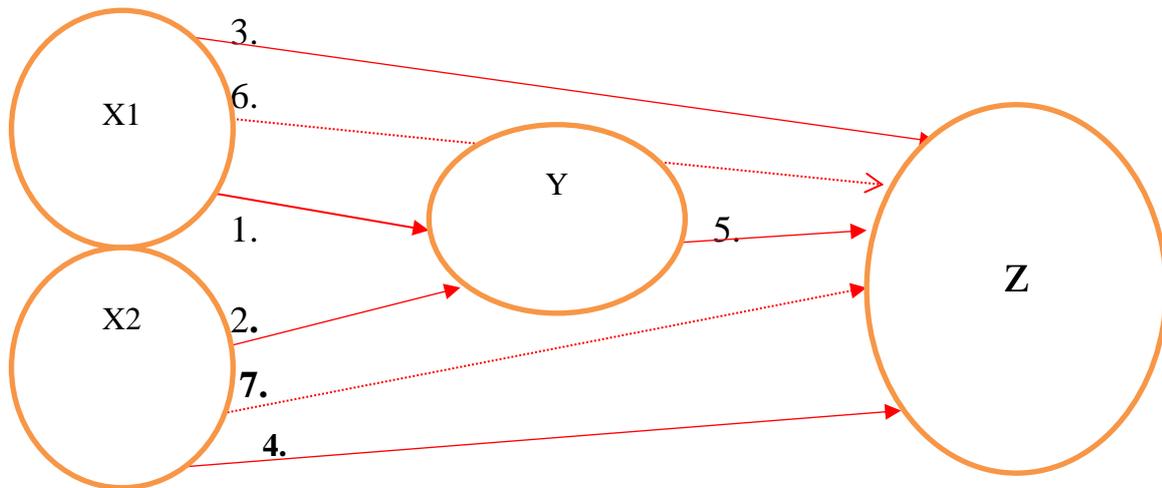
X1= kepemimpinan

X2= lingkungan kerja

Y = motivasi

Z = kinerja

Gambar 3.5.



Keterangan :

1. Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta.
2. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta.
3. Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta.
4. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta.
5. Pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta.
6. Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta
7. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta

7. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta.