

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausal. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan ikatan kausal ataupun hubungan kausalitas. Informasi diperoleh dari hasil survey dimana dengan memberikan kuesioner kepada responden yang jadi obyek riset. Riset kausal merupakan riset yang bertujuan buat mengetahui ikatan kausalitas antara variabel independen serta variabel dependen (Sugiyono, 2018). Kemudian, Menurut sugiyono (2017:8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengacu pada sebuah fenomena atau realita yang sedang terjadi atau dapat berguna untuk meneliti populasi dan sampel. Penelitian kuantitatif biasanya mengumpulkan data menggunakan kusioner dengan analisis daa menggunakan statistic, untuk menganalisis dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

3.2 Sumber data

Sumber data merupakan subjek darimana data dapat diperoleh. Sumber data dibedakan menjadi dua, yaitu sumber data yang pengumpulannya menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

1. Data primer

data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang akan diteliti. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari sumber pertama atau objek penelitian dilakukan. Data primer biasanya diperoleh dari kuesioner. Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai sumber data primer adalah para karyawan PR. Pisang agung malang.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua dari hasil penelitian lapangannya, baik berupa data kuantitatif dan kualitatif. Bisa juga dikatakan data tersusun dalam bentuk dokumen- dokumen. Data sekunder yang diperoleh oleh peneliti yaitu data berupa profil, visi, misi, dan data karyawan perusahaan yang berguna bagi peneliti.

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas tertentu dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PR. Pisang agung bagian produksi dengan total 72 karyawan. Sumber populasi ini diketahui dari pemilik PR. Pisang agung.

3.3.2 Sampel

sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono 2019:127). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh yang mana sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 72 karyawan PR. Pisang agung bagian produksi.

3.4 Variabel dan definisi operasional

3.4.1 Variabel

Menurut sugiyono (2019:68). Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dan nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel bebas (*independent variable*)(X), variabel terikat (*dependent variabel*) (Y) dan variabel intervening (Z).

- a. Variable bebas (*independent variable*)

X1 = lingkungan kerja

X2 = penghargaan (*reward*)

b. Variabel terikat (*dependent variables*)

Y = kinerja karyawan

c. Variabel intervening

Z = motivasi

3.4.2 Definisi operational

3.4.2.1 lingkungan kerja (X1)

adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok

indicator :

1. Hubungan karyawan
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
3. Peraturan kerja
4. Penerangan
5. Sirkulasi udara
6. Keamanan

3.4.2.2 *reward* (X2)

reward merupakan semua pendapatan yang diterima pegawai yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk dari biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan hasil berupa prestasi kerja dari pegawai, indikatornya ialah :

Indicator :

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Tunjangan

5. Penghargaan *interpersonal*

6. Promosi

3.4.2.3 motivasi (Z)

motivasi adalah energy atau kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif dan pro terhadap kondisi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Indicator:

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan
6. Pekerjaan itu sendiri

3.4.2.4 Kinerja karyawan (Y)

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu fungsi dan tanggung jawab yang diterima saat seseorang bekerja pada suatu perusahaan.

Indikator :

1. Kualitas hasil kerja
2. Efisiensi mengerjakan tugas
3. Disiplin kerja
4. Inisiatif
5. Ketelitian
6. Kepemimpinan
7. Kejujuran
8. Kreativitas

Tabel 3.1 variabel operational

Variabel	Definisi operational	Indikator	Referensi
Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara 6. Keamanan 	sunyoto (Sembiring, 2020)
<i>Reward</i> (X2)	<i>reward</i> merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang Karena telah melakukan sesuatu. Namun, didalam teori <i>reward</i> menjadi salah satu alat untuk meningkatkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Penghargaan <i>interpersonal</i> 6. Promosi 	Kadarisman(2012:122)(Saputra et al., 2017)

	motivasi kinerja karyawan.		
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu fungsi dan tanggung jawab yang diterima saat seseorang bekerja pada suatu perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas hasil kerja 2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 3. Disiplin kerja 4. Inisiatif 5. Ketelitian 6. Kepemimpinan 7. Kejujuran 8. Kreativitas 	afandi (2018:89)
Motivasi (Y)	motivasi adalah energy atau kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif dan pro terhadap kondisi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan 6. Pekerjaan itu sendiri 	Afandi (2018).

dengan nilai *loading factor*. Jika nilai pada *loading factor* dibawah $>0,5$ maka akan dihilangkan dalam model dan jika lebih dari $>0,5$ maka *loading factor* memiliki validitas yang baik. Menurut ghozali (Basuki & Saputra, 2017). pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup. Uji signifikan *loading factor* bisa dilakukan dengan melihat t- statistik dan p-value. Jika nilai t- statistik $>1,96$ dan p-values $<0,05$ maka memiliki validitas yang signifikan.

3.6.3.1 Uji validitas

Uji Validitas merupakan ketepatan alat ukur dalam mengukur suatu objek setyaningrum(2019:164). Tujuan dilakukan uji validitas untuk mengetahui valid dan tidaknya kuesioner yang digunakan sebagai instrument penelitian. Dasar dari pengambilan keputusanya yaitu apabila koefisien korelasi yang dihasilkan (hitung>rtabel) sehingga kuesioner dapat dikatakan valid sebagai instrument penelitian.

a. *Convegent validity* (validitas konfegen)

Convegent validity bertujuan mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian convegent validity apat dilihat dari loading factor untuk tiap indikaotr konstruk. Hasil uji convegent validity diukur berdasarkan besarnya nilai loading factor (outer loading) dan indikator construct. Penelitian ini menggunakan loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, kaena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumplah indikator per konstruk tidak besar berkisar antara tiga sampai tujuh indikator. (Barbosa dan supartha,2018)

b. *Disriminant validity* (validitas diskriminan)

Di dalam analisis PLS juga menguji determinant validity. Metode pengujian ini adalah membandingkan nilai AVE setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lain dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode lebih baik dibanding dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka bisa disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki nilai discriminant validty yang baik dan sebaliknya.

Sehubungan dengan hal tersebut, direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar daripada 0,50 (Barbosa dan supartha, 2018)

3.6.3.2 Uji reabilitas

merupakan kestabilan hasil pengukuran secara repetitive dari masa ke masa menurut penjelasan saptutyningasih dan setyaningrum (2019:166). Menurut (pramitha et al., 2020) bahwa uji reabilitas dapat diukur menggunakan *composite reability* dan *conbach's alpha*. Hasil *composite reliability* dan *conbach's alpha* dikatakan baik jika variabel memiliki nilai $> 0,7$.

3.6.4 Inner model atau structural model

Uji model structural (*inner model*) merupakan uji untuk memperoleh hasil estimasi koefesien jalur dan tingkat signifikansi yang berguna dalam pengambilan kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis. Melalui analisis *full model structural* akan terlihat ada tidaknya kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun dalam model yang diuji.

3.6.4.1 Koefesien determinasi (R^2)

Koefesien determinasi berganda atau R-square (R^2) untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Jika nilai R^2 yang kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R- square 0.75, 0.50, 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Hasil PLS R-square merepresentasikan jumlah varian dari konstruk yang dijelaskan model (Asngari, 2018).

3.6.4.2 Prediktif relevance (Q^2)

Pengukuran Q^2 menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Q-square predictive relevance untuk model dan estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0

menunjukkan model predictive relevance, sebaliknya jika nilai Q-square < 0 maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Nilai predictive relevance diperoleh dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2)$$

3.6.4.3 *Goodness of fit (GOF)*

Penilaian *goodness of fit* menurut rinsa (2020) adalah diketahui nilai dari Q square. Nilai Q square memiliki sebuah arti yang sama dengan coefficient determination (R square) pada analisis regresi, yang mana semakin tingginya nilai Q Square, maka model dapat dikatakan semakin baik dengan data. Hasil dari perhitungan dari nilai Q square adalah sebagai berikut :

$$Gof = \sqrt{AVE \times R^2}$$

3.6.5 Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis pada PLS dapat dikatakan sebagai uji inner model. Uji hipotesis pada penelitian ini meliputi uji signifikansi tiap koefesien jalur yang menyatakan adakah pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan. Pengujian hipotesis antar variabel penelitian bisa dilakukan dengan melihat uji t-statistik dan nilai p-value pada model analisis PLS. dengan bantuan software smartpls 3.0.