

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori riset yang bersifat kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut penjelasan Andriana dan Liana (2022), pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengukur variabel yang bisa dinyatakan dalam angka dan dianalisis menggunakan metode statistik. Sementara itu, pendekatan asosiatif dilakukan untuk menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berperan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan berfungsi sebagai variabel dependen.

Melalui metode ini, peneliti mampu mengevaluasi dampak variabel yang tidak tergantung pada variabel tergantung, baik secara individu maupun kolektif. Untuk mengumpulkan data, kuesioner disebarakan melalui responden yang relevan dengan penelitian. Diharapkan bahwa hasil analisis ini dapat memberikan bukti yang berbasis empirik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan Pembiayaan XYZ yang terletak di Jakarta Barat.

3.2 Variabel Penelitian

Penelitian ini mengkaji dua jenis variabel, yaitu variabel yang tidak tergantung dan variabel yang tergantung. Gaya Kepemimpinan (X_1) berkaitan dengan metode seorang pemimpin dalam memberikan bimbingan, memotivasi, dan mendukung staf agar bisa mencapai tujuan organisasi.

Beberapa faktor yang diteliti mencakup kemampuan untuk memberikan instruksi, menjadi teladan, serta membuat keputusan yang tepat. Kompensasi (X_2) merujuk pada imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi mereka, baik dalam bentuk finansial seperti upah dan tunjangan, maupun dalam bentuk non-finansial seperti penghargaan dan fasilitas kerja. Sementara itu, Lingkungan Kerja (X_3) menggambarkan kondisi fisik serta non-fisik di tempat kerja yang berdampak pada

kenyamanan dan produktivitas karyawan, termasuk kebersihan, sarana, hubungan sosial, dan atmosfer kerja.

Adapun kinerja karyawan (Y) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan, yang dinilai melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja dalam tim.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Pembiayaan XYZ yang berlokasi di wilayah Jakarta Barat, dengan jumlah total sebanyak 300 karyawan. Selanjutnya, untuk menentukan jumlah sampel yang representatif, digunakan rumus Slovin dengan margin kesalahan sebesar 10% (0,1). Pengambilan sampel dilakukan secara acak menggunakan metode *random sampling*, sehingga setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi responden.

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin karena ukuran populasi diketahui. Jika populasi karyawan berjumlah N, maka rumus Slovin yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (error tolerance), yang dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 10% atau 0,1

$$n = \frac{300}{1 + 300(0,10)^2} = \frac{300}{1 + 3} = \frac{300}{4} = 75$$

Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh jumlah responden yang mewakili populasi secara proporsional dan dapat digunakan untuk melakukan analisis kuantitatif terhadap hubungan variabel-variabel yang diteliti.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini melibatkan pengiriman kuesioner kepada staf yang bekerja di perusahaan pembiayaan XYZ yang terletak di Jakarta Barat. Kuesioner tersebut dalam bentuk pertanyaan dengan menggunakan skala Likert yang memiliki lima pilihan, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Alat pengukur ini dibuat untuk mencerminkan hasil jawaban responden tentang variabel-variabel penelitian, yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan penelitian oleh Setyawan & Bagasworo (2022), definisi operasional variabel berfungsi untuk menjelaskan secara rinci mengenai konsep variabel yang diteliti agar dapat diukur secara empiris (Setyawan & Bagasworo, 2022). Dalam penelitian ini, ada dua variabel, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.	Likert 1–5
	Kuantitas kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan.	Likert 1–5
	Ketepatan waktu	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.	Likert 1–5
	Kerja sama	Saya dapat berkolaborasi dengan baik dalam tim.	Likert 1–5

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X1)	Arahan yang jelas	Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam setiap tugas.	Likert 1–5
	Partisipatif	Atasan saya melibatkan saya dalam pengambilan keputusan.	Likert 1–5
	Motivasi	Atasan saya memberikan motivasi agar saya semangat bekerja.	Likert 1–5
	Keadilan	Atasan saya bersikap adil terhadap semua karyawan.	Likert 1–5
	Kepedulian	Atasan saya peduli terhadap kesejahteraan karyawan.	Likert 1–5
Kompensasi (X2)	Kesesuaian gaji	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.	Likert 1–5
	Tunjangan dan bonus	Saya merasa tunjangan dan bonus yang diberikan perusahaan sudah memadai.	Likert 1–5
	Kepuasan kompensasi	Saya puas dengan kompensasi yang saya terima.	Likert 1–5
	Pengaruh kompensasi terhadap motivasi	Kompensasi yang saya terima meningkatkan motivasi kerja saya.	Likert 1–5
Lingkungan Kerja (X3)	Fisik lingkungan	Lingkungan fisik kerja saya udara bersih, tidak bising dan pencahayaan memadai.	Likert 1–5
	Hubungan sosial	Hubungan saya dengan rekan kerja berlangsung harmonis.	Likert 1–5
	Fasilitas	Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan.	Likert 1–5
	Kenyamanan psikologis	Saya merasa tenang dan tidak tertekan saat bekerja.	Likert 1–5
	Komunikasi internal	Komunikasi antara karyawan dan manajemen berjalan dengan baik.	Likert 1–5

Masing-masing indikator dari keempat variabel diukur dengan skala Likert, yang kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3.6 Teknik Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum instrumen penelitian dipakai untuk mengumpulkan data utama, penting untuk melakukan pengujian validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Proses ini bertujuan untuk mengetahui bahwa kuesioner yang dibuat dapat menghasilkan variabel-variabel yang diteliti dengan sangat tepat dan konsisten.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment antara skor masing-masing item dengan total skor. Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5%, maka item dianggap valid.
- b. Jika nilai r hitung \leq r tabel, maka item dianggap tidak valid dan perlu diperbaiki atau dihapus.

Uji validitas ini dilakukan dengan bantuan software statistik seperti SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen menghasilkan data yang seragam ketika dipakai untuk mengukur konsep yang serupa. Jika mampu memberikan hasil yang efektif ketika dilakukan dalam kondisi yang mirip. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilaksanakan dengan metode Cronbach's Alpha, menggunakan kriteria tertentu sebagai pedoman untuk membuat keputusan:

- a. Nilai $\alpha \geq 0,70$ menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas tinggi.
- b. Nilai $0,60 \leq \alpha < 0,70$ menunjukkan reliabilitas yang cukup.
- c. Nilai $\alpha < 0,60$ menunjukkan bahwa reliabilitas kurang dan instrumen perlu direvisi.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini diaplikasikan untuk memproses dan menganalisis data yang didapat dari penyebaran kuesioner. Tujuannya adalah

untuk membantu permasalahan yang ada dan melakukan uji hipotesis yang telah ditentukan. Berikut adalah langkah-langkah dalam analisis data:

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden dan tanggapan mereka terhadap variabel-variabel penelitian. Analisis ini mencakup:

- a. Rata-rata (mean)
- b. Simpangan baku (standard deviation)
- c. Minimum dan maksimum
- d. Distribusi frekuensi

Hasil analisis ini memberikan gambaran umum mengenai kecenderungan data pada masing-masing variabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum memulai analisis regresi linier berganda, penting untuk memeriksa bahwa data yang akan digunakan memenuhi syarat-syarat statistik yang mendasar. Maka dari itu, penelitian ini melakukan pengujian asumsi klasik sebagai langkah awal untuk menilai kelayakan model regresi. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menemukan masalah yang mungkin ada dalam data, yang bisa mempengaruhi keabsahan hasil analisis regresi. Pengujian ini mencakup:

- a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai sisa dari model regresi mengikuti pola distribusi normal. Asumsi ini sangat penting dalam analisis regresi, karena ketidakcocokan dengan distribusi normal dapat memengaruhi ketepatan hasil dari pengujian statistik. Dalam penelitian ini, normalitas diuji dengan memanfaatkan metode Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk, dan dapat diperkuat dengan visualisasi grafis seperti histogram sisa atau grafik probabilitas normal (P-P Plot). Jika nilai signifikansi (p-value) dari analisis statistik lebih besar dari 0,05, maka sisa tersebut dianggap terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengecek jika ada hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Tingginya multikolinearitas dapat membuat hasil regresi tidak konsisten, karena sulit untuk memahami efek masing-masing variabel satu per satu. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$, maka model regresi dianggap bebas dari multikolinearitas.
- 2) Sebaliknya, jika Variance Inflation Factor (VIF) > 10 atau Tolerance $< 0,10$, maka terdapat indikasi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana variasi dari sisa tidak stabil di seluruh nilai variabel independen. Ketika masalah ini muncul, hasil regresi dapat menjadi tidak efisien dan dapat menyebabkan pemahaman yang salah. Untuk menilai adanya tanda-tanda heteroskedastisitas dalam penelitian ini, digunakan uji Glejser dan juga analisis visual melalui scatterplot yang menunjukkan hubungan antara sisa dan nilai yang diprediksi. Jika distribusi titik residual terlihat acak dan tidak menunjukkan pola tertentu diikuti, model regresi dapat dianggap tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Selain itu, hasil dari uji Glejser yang menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05 menandakan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model yang sedang dianalisis.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menilai seberapa banyak variabel independent mempengaruhi variabel dependen. Model regresi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- | | | |
|--|---|---|
| Y | = | Kinerja Karyawan |
| X ₁ , X ₂ , X ₃ | = | Variabel independen |
| α | = | Konstanta |
| $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ | = | Koefisien regresi masing-masing variabel independen |

e = Error (kesalahan)

4. Uji Signifikansi Statistik

Dalam memahami signifikansi dampak variabel independen pada variabel dependen, dilakukan dua jenis pengujian:

a. Uji T (Parsial)

Penelitian Dalam penelitian ini, uji t parsial dipakai untuk mengevaluasi dampak dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Salsabila dan Alam (2025), uji t memiliki peran dalam menilai dampak masing-masing variabel independen dalam suatu model regresi yang kompleks.

Pengujian bertujuan membentuk hipotesis nol (H_0), yang menyatakan tidak terdapat pengaruh ($\beta = 0$), serta hipotesis alternatif (H_1), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan ($\beta \neq 0$). Keputusan tersebut berdasarkan nilai signifikansi (Sig.), di mana jika nilai ini kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan dinyatakan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ (Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan)
- $H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ (Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan)

b. Uji F (Simultan)

Dalam studi ini, Uji F dimanfaatkan untuk mengidentifikasi variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen. Uji ini relevan untuk memastikan bahwa kombinasi dari variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan. Uji ini dilakukan dalam konteks analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis simultan, yaitu:

- **Hipotesis nol (H_0):** $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh bersama-sama antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- **Hipotesis alternatif (H_1):** Setidaknya salah satu $\beta \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh antara dari ketiga variabel terhadap kinerja.

Pengujian simultan melalui Uji F membantu peneliti untuk menilai apakah strategi kepemimpinan yang diterapkan, kebijakan pemberian kompensasi, dan kualitas lingkungan kerja secara kolektif mampu meningkatkan performa karyawan. Hal ini berguna dalam menyusun rekomendasi yang bersifat menyeluruh dan terpadu bagi perusahaan.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai beberapa variasi pada variabel dependen yang dihasilkan oleh variabel bebas dalam suatu model. R^2 yang lebih tinggi menjelaskan bahwa model regresi lebih efektif dalam menjelaskan perubahan pada variabel yang bergantung.