

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif yang pengumpulan datanya melalui kuisioner yang disebrkan kepada para responden. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih memusatkan perhatian pada gejala-gejala atau fenomena-fenomena yang terjadi terhadap variabel-variabel tertentu. Menurut Creswell (2020) menyatakan bahwa dalam metode kuantitatif, penelitian dilakukan dengan cara menguji teori yang ada melalui penelitian antara variabelnya. Variabel-variabel tersebut biasanya dapat diukur dengan instrumen penelitian, sehingga data yang yang didapatkan, yang terdiri dari angka-angka tersebut dapat dianalisis berdasarkan dengan prosedur statistik yang ada.

Dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Laut, 2020) menyatakan, bahwa metode kuantitatif memiliki ciri-ciri seperti untuk mengukur satu variabel, menghubungkan variabel, menanyakan tentang pengaruh atau hubungan antar variabel, untuk menguji suatu teori yang sudah ada, mengutamakan teknik pengumpulan data dengan kuisioner dengan jawaban dari responden ditentukan oleh angka, dan sebagainya. Maka, dengan metode penelitian yang digunakan, diharapkan dapat menjawab dari tujuan-tujuan yang ada, yaitu mengenai kinerja karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah jenis kuliner yang ada di daerah Tangerang Selatan.

3.2 Objek Penelitian

Menurut Iwan Satibi, objek penelitian adalah suatu kegiatan yang bertujuan menggambarkan atau memetakan penelitian ataupun sasaran dalam penelitian secara komprehensif (Sampoerna University, 2022). UMKM merupakan salah satu skala usaha yang biasanya dijalankan oleh seorang individio atau badan dengan omset tidak lebi dari 500 juta. Berdasarkan hasil riset dari Dinko UKM Kota Tangerang Selatan, jumlah

UMKM yang telah terdaftar di Tangerang Selatan terdapat sebanyak sekitar 90.000 lebih UMKM yang terdiri dari 20 jenis UMKM, diantaranya adalah otomotif, akomodasi, ekspedisi, elektronik, farmasi, furniture, konter HP, kreatif, kuliner, pendidikan, perawatan/kesehatan, perikanan, pertanian, sayur/buah, transportasi, fashion, konveksi, toko sembako, aksesoris, dan jasa lainnya (Iswan, 2023). Maka, objek penelitian yang akan diteliti adalah UMKM jenis kuliner dengan jumlah 55.308 yang berada di Tangerang Selatan (*Jumlah UMKM Menurut Skala Dan Jenis Di Kota Tangerang Selatan Tahun 2021*, 2021).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan seluruh yang menjadi sasaran dalam dilakukannya penelitian. Menurut Sugiyono, populasi terdiri atas obyek maupun subyek dengan karakteristik tertentu, yang telah ditetapkan peneliti untuk kesimpulan nantinya (Riyanto & Hatmawan, 2020). Dalam buku Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis (2021), menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama (homogen) atau yang dibatasi oleh kriteria tertentu yang telah ditetapkan dan akan diukur atau diteliti. Populasi sendiri harus dibuat secara jelas, dengan memuat terkait siapa, dimana, kapan, karakteristik, dan besar populasi yang akan diteliti. Maka, populasi pada penelitian ini adalah UMKM jenis usaha kuliner yang usahanya beroperasi di kota Tangerang Selatan yang berjumlah 55.308 dan memiliki karyawan. Namun, populasi yang digunakan adalah jumlah karyawan pada UMKM kuliner dengan jumlah populasi yang tidak dapat diketahui secara pasti.

3.3.2 Sampel

Sugiono menjelaskan bahwa sampel bagian dari jumlah populasi yang ada. Dari sekian banyak populasi yang ada, yang dapat memenuhi karakteristik berdasarkan populasi lah yang disebut dengan sampel. Jadi, sampel sama seperti pengerucutan dari populasi yang karakteristiknya sudah sesuai dengan yang dibutuhkan. Syarat sampel adalah harus mewakili dari jumlah seluruh sampel yang ada.

Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2019) *Non-probability sampling* merupakan teknik untuk pengambilan sampel pada penelitian dengan tidak memberikan kesempatan yang sama pada setiap anggota dalam suatu populasi untuk menjadi sampel. Dalam teknik *non-probabilty sampling* sendiri terdiri dari terdiri dari 5 macam, dan yang akan digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan cara menggunakan beberapa pertimbangan sesuai dengan dengan kriteria yang diinginkan. Peneliti mengambil teknik tersebut karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang ingin diteliti. Kriteria dari sampel yang akan digunakan diantaranya adalah:

1. Pekerja atau karyawan bekerja pada usaha yang tergolong UMKM
2. Jenis usaha UMKM tempat bekerja adalah kuliner
3. UMKM tempat bekerja berada di wilayah kota Tangerang Selatan.
4. UMKM tersebut memiliki karyawan atau pekerja (minimal 2).

Dalam pengukuran sampel penelitian menggunakan metode Hair, karena belum dapat diketahui dengan pasti jumlah populasi yang ada, sehingga disarankan bahwa ukuran sampel minimum adalah 5-10 untuk setiap indikator (Setyo, 2017). Maka, berdasarkan jumlah indikator yang ada pada penelitian ini, terdapat sebanyak 18 indikator. Sehingga rumus yang digunakan dalam menghitung jumlah sampel pada penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned}\text{Sampel} &= \text{Jumlah indikator} \times 6 \\ &= 18 \times 7 \\ &= 126 \text{ sampel}\end{aligned}$$

Maka, dapat ditentukan bahwa sampel pada penelitian atau jumlah responden yang dapat digunakan adalah sejumlah 126 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dengan cara penyebaran kuisioner yang dilakukan secara *online* melalui *link Gform*, yang disebarakan melalui media sosial peneliti, yaitu melalui *What'sApp* dan Instagram. Maka, pengumpulan pada data ini

termasuk dalam data primer. Data primer merupakan sumber data yang pemerolehan datanya didapatkan oleh peneliti atau pengumpul data secara langsung, seperti wawancara, hasil survei, maupun dengan menggunakan kuisisioner. Penelitian ini menggunakan skala *Linkert*, dengan skala 1 sampai 4, yaitu sangat tidak setuju, sampai dengan sangat setuju. Dan hasil dari kuisisioner akan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Table 3.1 Kategori Skala Linkert

1	2	3	4
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Di atas merupakan tabel untuk menggambarkan kategori skala *linkert* yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan skala 1 digunakan untuk menggambarkan atas respon yang diberikan oleh responden bahwa mereka merasa Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan yang diberikan, skala 2 digunakan untuk menggambarkan atas respon yang diberikan oleh responden bahwa mereka merasa Tidak Setuju dengan pernyataan yang diberikan, skala 3 digunakan untuk menggambarkan atas respon yang diberikan oleh responden bahwa mereka merasa Setuju dengan pernyataan yang diberikan, dan skala 4 digunakan untuk menggambarkan atas respon yang diberikan oleh responden bahwa mereka merasa Sangat Setuju dengan pernyataan yang diberikan.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bentuk pengukuran secara spesifik variabel yang digunakan dengan merinci hal yang dilakukan peneliti untuk mengukur variabelnya (Hikmawati, 2020). Terdapat 3 jenis variabel dengan total keseluruhan 4 variabel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu variabel bebas/*independen* (Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2)), variabel terikat/*dependent* (Kinerja Karyawan (Y)), dan variabel mediasi/*intervening* (Kepuasan Kerja (Z)).

3.5.1 Pelatihan (X_1)

Menurut Gary Dessler, pelatihan adalah sebuah proses dalam mengajarkan pada karyawan baru maupun yang ada saat ini mengenai keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh mereka dalam menjalankan pekerjaannya (R. Saputra et al., 2020)

Table 3.2 Pelatihan (X1)

Variabel	Indikator	Pernyataan
Pelatihan (X ₁)	1. Materi pelatihan	1. Materi pelatihan yang saya dapatkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan 2. Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan
	2. Metode pelatihan	1. Metode yang diberikan dalam pelatihan sudah tepat dalam penyampaian materi 2. Metode pelatihan yang diberikan dapat menarik perhatian bagi yang mengikutinya
	3. Kualifikasi pelatih	1. Pelatih yang memberikan pelatihan dapat menarik minat saya untuk mengikuti pelatihan 2. Pelatih bekerja secara profesional selama melakukan pelatihan
	4. Waktu pelatihan	1. Perusahaan memberikan sosialisasi pelatihan/menginfokan terlebih dahulu mengenai pelatihan yang akan diadakan 2. Waktu pelatihan yang diberikan sudah tepat, sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya

3.5.2 Kompensasi (X₂)

Kompensasi seluruh pendapatanyang diterima karyawan dari perusahaan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah dikerjakan (Hasibuan, 2017).

Table 3.3 Kompensasi (X2)

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kompensasi (X₂)	1. Upah dan gaji	1. Gaji yang saya terima sudah layak atau sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya 2. Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan ekonomi
	2. Insentif	1. Bonus yang diterima menurut saya sudah sesuai dengan prestasi yang diraih oleh karyawan 2. Insentif yang diberikan bermanfaat bagi kehidupan pribadi maupun keluarga
	3. Tunjangan	1. Perusahaan telah mengikutsertakan saya dalam BPJS Kesehatan 2. Perusahaan telah mengikutsertakan saya dalam BPJS Ketenagakerjaan
	4. Fasilitas (non-finansial)	1. Fasilitas yang diberikan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja 2. Adanya pengakuan terhadap prestasi kerja 3. Saya mendapatkan hak cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku

		<p>4. Menurut saya, ruangan/tempat kerja yang disediakan sudah cukup aman dan nyaman</p> <p>5. Adanya kesempatan untuk mengembangkan karir melalui kerja</p>
--	--	--

3.5.3 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan ketika seorang karyawan berhasil atau mampu secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan fungsinya sebagai tanggung jawab yang diberikan oleh tempat ia bekerja (Chairunnisah et al., 2021).

Table 3 4 Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kinerja (Y)	1. Kuantitas kerja	<p>1. Jumlah pekerjaan memenuhi target dari perusahaan.</p> <p>2. Saya mengerjakan sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh perusahaan.</p>
	2. Kualitas kerja	<p>1. Kualitas kerja saya memenuhi standar yang diberikan perusahaan</p> <p>2. Saya berusaha meningkatkan kualitas kerja melalui pelayanan</p>
	3. Pemanfaatan waktu	<p>1. Saya tepat waktu ketika ada pesanan</p> <p>2. Saya berusaha menyelesaikan pesanan dalam kurun waktu tertentu dengan baik</p>
	4. Tingkat kehadiran	<p>1. Saya selalu hadir tepat waktu</p> <p>2. Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan atau sebab yang jelas</p>

	5. Kerjasama	1. Dalam melakukan pekerjaan tertentu saya melakukan secara bersama-sama dengan teman kerja 2. Saya bisa bekerjasama tanpa membedakan siapa orangnya
--	--------------	---

3.5.4 Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja adalah suatu sikap dari karyawan/karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam suatu situasi kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor psikologis karyawan (Yusnandar & Muslih, 2021).

Table 3.5 Kepuasan Kerja (Z)

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kepuasan Kerja (Z)	1. Kepuasan terhadap pembayaran gaji	1. Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan pada saya 2. Gaji yang diberikan organisasi sesuai dengan ketentuan yang ada 3. Saya mendapatkan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji 4. saya memperoleh tunjangan hari raya sesuai dengan waktu yang ditentukan
	2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	1. Perusahaan memberikan pekerjaan yang dapat menambah keterampilan karyawan 2. Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini

		<p>3. Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan latar belakang pendidikan/pengalaman saya</p> <p>4. Saya senang karena setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, dapat terselesaikan dengan baik</p> <p>5. Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya</p> <p>6. Saya senang karena didukung dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan</p>
	3. Kepuasan terhadap rekan kerja	<p>1. Saya mendapatkan dukungan dari sesama rekan kerja</p> <p>2. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan</p> <p>3. Kekeluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja</p>
	4. Kepuasan terhadap promosi jabatan	<p>1. Adanya promosi (kenaikan jabatan) yang sering terjadi, dan membuat saya senang</p> <p>2. Saya senang karena merasa ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan</p> <p>3. Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan</p> <p>4. Promosi yang diberikan mengikuti aturan</p>

	5. Kepuasan terhadap pengawasan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasakan mendapat dukungan penuh dari atasan atau pengawas 2. Atasan atau pengawas memperlakukan bawahannya dengan baik 3. Saya senang karena atasan atau pengawas sudah memberikan bimbingan baik pada karyawan atau bawahan 4. Ada pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan
--	---------------------------------------	---

3.6 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, menganalisa atau analisis data merupakan bagian dari tahapan dalam melakukan penelitian ketika data yang diperoleh untuk penelitian sudah didapatkan secara lengkap. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. *Partial Least Square (PLS)* adalah salah satu alternatif metode *Structural Equation Modeling (SEM)*, PLS sendiri merupakan sebuah teknik yang dipakai untuk memprediksi model dengan banyak faktor dan hubungan *collinier* (N. P. Astuti & Bakri, 2021). Kemudian dengan menggunakan aplikasi *software* bernama SmartPLS Versi 3. Pada PLS – SEM terdapat dua tahapan dalam evaluasi model. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dan selanjutnya ada model structural (*inner model*), yang terdiri dari R-square dan T-value (Hamid & Anwar, 2019).

3.7 Uji Measurement Model (Outer Model)

Uji *measurement model* atau yang bisa disebut dengan *outer model* digunakan untuk mencari tau dan memastikan bahwa terdapat hubungan yang terjadi antara variabel dengan indikator yang akan diuji. Pengujian ini

dilakukan untuk dapat memperoleh instrumen uji validitas dan uji reliabilitas pada penelitian yang dilakukan.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan ukuran yang digunakan untuk menunjukkan kevalidan dalam suatu instrumen penelitian. Instrumen dapat dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Riyanto & Hatmawan, 2020). Uji validitas terdiri dari uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan.

1. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dapat ditentukan berdasarkan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya memiliki korelasi tinggi. Menurut Ghozali & Latan dalam buku (Hamid & Anwar, 2019) Uji validitas konvergen dievaluasi dengan *Average Variance Extracted* (AVE). dengan nilai AVE harus sama dengan 0,5 atau lebih ($>0,5$) atau *loading factor* lebih dari 0,6, maka dapat diartikan bahwa variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian indikator dalam rata-rata.

2. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan digunakan unghozalitik memastikan bahwa setiap masing-masing variabel berbeda dengan variabel lainnya, pendekatan ini dinamakan dengan *cross loading*. Apabila setiap indikatornya memiliki nilai *cross loading* lebih besar dari 0.6 – 0.7 (Ghazali & Latan, 2015).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebuah alat untuk mengukur tingkat konsistensi kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel yang akan diteliti. Dalam menguji reliabilitas suatu variabel dapat diketahui dengan melihat dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (CR). *Rule of Thumb* dalam uji reliabilitas yaitu dengan nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.6 – 0.7. sedangkan *cronbach's alpha* digunakan untuk menguji kontruk yang bernilai rendah (Hamid & Anwar, 2019).

3.8 Uji *Structural Model (Inner Model)*

Uji *inner model* digunakan untuk menggambarkan hubungan kausalitas variabel laten yang dibangun berdasarkan substansi teori. Model structural atau *inner model* adalah model yang dilakukan untuk memprediksi kualitas hubungan antara variabel laten yang digunakan. Kriteria dari inner model adalah dibawah ini :

Table 3.6 Kriteria Inner Model

Kriteria	Rule of Thumb
R-Square	R-Square digunakan untuk mengukur besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan dengan variabel independen. Apabila nilai R-Square 0.75 (kuat), 0.50 (moderat), dan 0.25 (lemah).
F ² (<i>Effect Size</i>)	F-Square digunakan untuk mengukur kebaikan model atau efek yang diberikan pada variabel laten terhadap variabel lainnya. Diukur apabila nilai F-Square 0.35 (besar), 0.15 (sedang), dan 0.002 (kecil).
Q ² (<i>Predictive Relevance</i>)	Q-Square digunakan untuk mengetahui kapabilitas prediksi. Apabila $Q^2 > 0$ maka model menunjukkan memiliki <i>predictive relevance</i> dan jika $Q^2 < 0$ maka model menunjukkan kurang memiliki <i>predictive relevance</i> .

3.9 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan untuk menghasilkan kesimpulan terkait apakah hipotesis yang telah dibuat dapat diterima atau ditolak, dengan memperhitungkan parameter populasi yang ada pada sampel. Uji hipotesis dapat dilihat dari nilai koefisien jalur, t-statistik, dan *p-value*. Apabila nilai koefisien jalurnya positif, maka menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antar variabel, dan apabila koefisien jalurnya negatif, maka terdapat hubungan negatif antar variabel. Jika berdasarkan nilai t-statistik >1.96 dan *p-value* <0.05 , maka hal tersebut menunjukkan bahwa koefisien signifikan secara statistik dan dapat diandalkan (Hair et al., 2016).

