

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Waktu pelaksanaan dari penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2022 sampai dengan bulan Juli 2023. Penelitian dilakukan pada UD. Lupi *Bakery* Lopang , Kecamatan Kembangbahu, Kabupaten Lamongan.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Penelitian merupakan proses pengumpulan informasi atau data dengan tujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan sebuah kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2015:8) dalam Wardani, N., D. (2021) pendekatan kuantitatif adalah metode dengan dilandasi pada filsafat positif yang berguna untuk meneliti sampel tertentu, mengumpulkan dan menganalisis data berdasarkan sifat yakni kuantitatif atau statistik, dengan menggunakan jenis penelitian penjelasan (eksplanasi). Penelitian eksplanasi merupakan penelitian dengan menggunakan data dan menjelaskan hubungan antar variabel melalui uji hipotesis. Sedangkan metode yang digunakan yakni survey dengan pengambilan data atau informasi langsung menggunakan kuisioner.

#### **3.3 Teknik Penarikan Sampel**

##### **3.3.2 Populasi**

Menurut Sugiyono, (2015:80) dalam Wardani, N., D. (2021)“ Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam

penelitian ini populasi yang diperoleh dari karyawan usaha UD. Lupi Bakery Lopang Kembangbahu sebanyak 120 responden.

### **3.3.3 Sampel**

Menurut Rusiadi, *et al* (2014) dalam Tri, V. M. (2020) “ Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Proses pengambilan sampel berguna untuk membantu para peneliti dalam melakukan generalisasi terhadap populasi yang diwakili sehingga sampel didefinisikan sebagai bagian dari populasi dari mana data diambil secara langsung.

Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar data representatif (mewakili) daripada populasi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 120 responden.

### **3.3.4 Teknik Sampling**

Pemilihan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel kembali. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono, (2013) dalam Illanisa, N., *et al* (2019) sampel jenuh adalah suatu teknik penarikan sampel yang dilakukan dengan mengambil jumlah keseluruhan populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 120 karyawan dari UD. Lupi Bakery Lopang Kembangbahu.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Sumber Data**

Data merupakan sesuatu hal yang belum mempunyai arti dan memerlukan adanya pengolahan kembali. data bisa berwujud angka, gambar, huruf ataupun simbol-simbol yang bisa digunakan sebagai alat untuk melihat kejadian. Menurut Sugiyono, (2015:137) dalam Wardani, N., D. (2021), jenis data dibagi menjadi 2 yaitu :

a. Data primer

Data primer adalah data yang didapatkan dari teknik pengumpulan data secara langsung seperti wawancara, kuisisioner dan survey.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen yang sudah dibuat atau sudah *publish* oleh perusahaan seperti data asal usul usaha.

#### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian untuk mengungkap dan menemukan jawaban dari hipotesis. Metode pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara

Menurut Sugiyono, (2015:57) dalam Wardani, N., D. (2021) wawancara dilakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan secara langsung kepada narasumber.

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan pembagian sejumlah pertanyaan kepada responden untuk diisi sesuai dengan kejadian nyata yang terjadi. Untuk penilaian menggunakan “Skala Likert” yaitu dengan menghitung bobot pertanyaan dan jumlah seluruhnya agar dapat mengetahui nilai setiap responden. Bobot penilaian sebagai berikut :

**Tabel 3. 1 Skala Likert Pada Pertanyaan Tertutup**

<b>Kode</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
STS	Sangat setuju	1
TS	Setuju	2
CS	Cukup setuju	3
S	Tidak Setuju	4
STS	Sangat tidak setuju	5

Sumber : Sugiyono (2015) dalam Wardani, N., D. (2021)

### **3.5 Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono, (2015:43) dalam Wardani, N., D. (2021) operasional variabel merupakan penjabaran dari variabel dengan menggambarkan hubungan antara variabel tertentu untuk mempermudah mengukur variabel melalui beberapa indikator.

Operasional variabel terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) sebagai definisi setiap variabel. Sesuai dengan masalah yang telah diuraikan diatas, ada beberapa variabel yang tercantumkan yakni :

### 3.5.1 Variabel Bebas/ Eksogen (X)

Menurut Sugiyono, (2015:43) dalam Wardani, N., D. (2021) variabel bebas /Eksogen adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau penyebab timbulnya perubahan variabel endogen (terikat).

#### a. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan Mondy, dalam Sadikin, (2020 :166).

Menurut Hasibuan, (2012:86) dalam Laia, R. (2018) indikator dari kompensasi yakni :

1. Gaji dan upah
2. Tunjangan
3. Insentif
4. Fasilitas

#### b. Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang menjadi faktor karyawan tersebut menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai dengan kenyamanan, apabila karyawannya mampu melaksanakan kegiatan secara optimal, kondusif, aman serta nyaman Sedarmayanti, (2014) dalam Tanjung, R., *et al.* (2021)

Menurut Sedarmayanti, (2011:46) dalam Tri, V. M. (2020) indikator dari lingkungan kerja yakni :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Warna
5. Ruang gerak
6. Keamanan kerja

**c. Motivasi (X3)**

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya Sondang, (2014) dalam Tri, V. M. (2020).

Menurut Siagian, (2008:138) dalam Fransiska, Y. (2020) indikator dari motivasi yakni :

1. Daya pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk keahlian
5. Keterampilan
6. Kewajiban
7. Tujuan

#### **d. Disiplin kerja (X4)**

Disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, masuk kerja secara tepat waktu Kasmir, (2016:193) dalam Yurinda, R. P. (2019).

Menurut Singodimedjo, (2013:94) dalam Fahraini, F., & Syarif, R. (2022) indikator dari disiplin kerja yakni :

1. Tepat waktu
2. Taat terhadap peraturan
3. Tanggung jawab

#### **3.5.2 Variabel Intervening/variabel mediasi (Z)**

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya variabel dependen Sugiyono, (2017 : 66) dalam Wardani, N., D. (2021).

Menurut Riyanto, dalam Elbandiansyah, (2019 : 250) secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Menurut Sutrisno, (2011:104) dalam Putri, A. K., & Holia, S. (2018) indikator dari produktivitas kerja yakni :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

### **3.5.3 Variabel Terikat/Endogen (Y)**

Variabel terikat/endogen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas/eksogen Sugiyono, (2015:146) dalam Wardani, N., D. (2021).

Menurut Kasmir, (2016:182) dalam Tri, V. M. (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Indikator dari kinerja karyawan Menurut Kasmir, (2016:208) dalam Tri, V. M. (2020) yakni :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Kerjasama antar karyawan
5. Efektifitas
6. Kemandirian

### **3.6 Metode Analisis Data**

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara Sugiyono, (2019:219). Tujuan dari analisis data

adalah untuk membatasi penemuan menjadi data yang konkret. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)- Partial Least Square (PLS)*.

### **3.6.1 Structural Equation Modeling (SEM) - Partial Least Square (PLS)**

Metode yang bisa digunakan dalam menganalisis model persamaan jalur adalah *Structural Equation Modeling (SEM)*. SEM memiliki keunggulan dalam melakukan analisis jalur (*path analytic*) dengan variabel laten Ghazali, (2015) dalam Hamid, (2019:1). Analisis *Partial Least Square (PLS)* adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda Jogiyanto, (2011:55) dalam Hamid, (2019:15). PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing value*) dan multikolinieritas.

### **3.6.2 Model Pengukuran (*outer model*)**

Tahap pertama dalam evaluasi model, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*). Dalam PLS-SEM tahapan ini dikenal dengan uji validitas konstruk. Menurut Jogiyanto, (2011:70) dalam Hamid, (2019:41) korelasi yang kuat antara konstruk dan item-item pertanyaannya dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya, merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk (*construct validity*). Validitas konstruk terdiri atas validitas konvergen dan validitas diskriminan.

a. Validitas konvergen (*Convergent validity*)

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi Jogiyanto, (2011:70) dalam Hamid, (2019:41). Uji validitas indikator reflektif dengan program *SmartPLS* dapat dilihat dari nilai loading faktor untuk tiap indikator konstruk Ghozali & Latan (2015:74) dalam Hamid, (2019:41). *Rule of Thumb* untuk menilai validitas konvergen adalah nilai loading faktor harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan antara 0.6 - 0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory*, serta nilai *average variance inflation factor* (AVE) harus lebih besar dari 0.5 Ghozali & Latan, (2015:74) dalam Hamid, (2019:42).

b. Validitas diskriminan (*Discriminant validity*)

Cara menguji validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah dengan melihat nilai *cross loading*. Nilai ini untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0.70 Ghozali & Latan, (2015:74) dalam Hamid, (2019:42). Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model.

### 3.6.3 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk Ghozali & Latan, (2015:75) dalam Hamid, (2019:42). Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan

*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability. Rule of Thumb* untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0.70. Namun demikian, penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability*.

#### **3.6.4 Model Struktural (*inner model*)**

Tahap kedua dalam evaluasi model adalah evaluasi model struktural (*inner model*). Ada beberapa komponen item yang menjadi kriteria dalam penilaian model struktural (*inner model*) yaitu :

1. Nilai *R-Square*

Nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen Jogiyanto, (2011:72) dalam Hamid, (2019:43). Nilai *R-Square* 0.75, 0.50, dan 0.25 masing-masing mengindikasikan bahwa model kuat, moderate, dan lemah Ghozali & Latan, (2015:82) dalam Hamid, (2019:43).

2. *Path Coefisien*

Estimasi koefisien jalur (*path coefisien*) adalah suatu nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural yang diperoleh dengan prosedur bootstrapping dengan nilai yang harus signifikan Zulkarnain, et al (2020).

3. *T-statistic*

Kriteria penilaian model struktural yang kedua adalah signifikansi. Nilai signifikansi yang digunakan (*two-tiled*) *t-value* 1.65

(*significance level* = 10%), 1.96 (*significance level* = 5%), dan 2.58 (*significance level* = 1%), Ghozali & Latan, (2015:85) dalam Hamid, (2019:43).

#### 4. *Predictive Relavance*

*Q-square* dapat digunakan untuk mengevaluasi *R-square* dengan melihat *q-square* (*predictive relevance*) untuk model variabel. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *q-square* lebih besar dari 0 (nol) akan memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai Predictive Relevance, sedangkan apabila nilai *q-square* kurang dari 0 (nol) akan memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *Predictive Relevance*. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q-square* lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan Zulkarnain, *et al* (2020).

#### 5. Model Fit

Model fit bisa dikatakan memenuhi kriteria bila, nilai SMSR harus kurang dari 0,05. Namun berdasarkan dari penjelasan dari situs SMARTPLS, Batasan atau kriteria model fit antara lain : nilai RMS Theta atau Root mean square Theta < 0,102, nilai SMSR atau standardized root mean square < 0,10 atau < 0,08 dan nilai NFI < 0,9.

### 3.6.5 Uji Mediasi

Dalam model SEM, konsep dasar analisis yang melibatkan variabel mediator apabila variabel eksogen (independen) mampu mempengaruhi variabel endogen (dependen) melalui variabel lain yang disebut dengan

variabel mediator (Z). Artinya variabel independen (X) dapat mempengaruhi variabel mediator dan variabel mediator (Z) mempengaruhi variabel dependen (Y). Menurut Sekaran, U. (2013: 69) dalam Wardani, N., D. (2021) uji mediasi berfungsi untuk memediasi antara variabel independen dengan variabel dependen juga mengarah kepada variabel mediasi (intervening).

Menurut Baron dan Kenny dalam Catur, I. K., & Setiawina, N. D. (2018) peranan variabel sebagai mediator terjadi apabila:

1. Variasi pada variabel independen mampu menjelaskan secara signifikan variasi dalam variabel mediator (*path a*).
2. Variasi pada variabel mediator mampu menjelaskan secara signifikan variasi dalam variabel dependen (*path b*).
3. Ketika variabel mediator dikontrol (*path a* dan *path b*), hubungan antara variabel independen dan variabel dependen tidak atau signifikan (*path c*).

Dalam arti variabel independen dapat memprediksi secara langsung variabel dependen, tetapi nilainya lebih kecil dibandingkan dengan nilai prediksi variabel mediator. Ada dua model analisis yang melibatkan variabel mediator:

1. *Full mediation*, artinya variabel independen tidak mampu mempengaruhi secara signifikan variabel dependen tanpa melalui variabel mediator.

2. *Path mediation*, artinya variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui/melibatkan variabel mediator.

### 3.6.6 Menentukan Keputusan Hipotesis

1. Menentukan formulasi hipotesis

- a.  $H_{01}$  : kompensasi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan  
 $H_{a1}$  : kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- b.  $H_{02}$  : lingkungan kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan  
 $H_{a2}$  : lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- c.  $H_{03}$  : motivasi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan  
 $H_{a3}$  : motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- d.  $H_{04}$  : disiplin kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan  
 $H_{a4}$  : disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- e.  $H_{05}$  : kompensasi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

- H<sub>a5</sub> : kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
- f. H<sub>06</sub> : lingkungan kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
- H<sub>a6</sub> : lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
- g. H<sub>07</sub> : motivasi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
- H<sub>a7</sub> : motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
- h. H<sub>08</sub> : disiplin kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
- H<sub>a8</sub> : disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
- i. H<sub>09</sub> : produktivitas kerja karyawan tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>a9</sub> : produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Menentukan T-tabel dan menghitung T-hitung

- a. Menentukan T-tabel dengan tingkat 5%
- b. T-hitung bisa dilihat dari hasil perhitungan PLS di Form
- c. Path Coeffisien atau Koefisien Jalur pada T-statistic

### 3. Kriteria keputusan

- a. Bila T-statistik  $\geq$  T-tabel, maka H<sub>0</sub> dinyatakan ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel (X) terhadap variabel (Y)
- b. Bila T-statistik  $\leq$  T-tabel, maka H<sub>0</sub> dinyatakan diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel (X) dengan variabel (Y)
- c. Bila P Value  $\geq$  0.05 maka dikatakan tidak signifikan
- d. Bila P Value  $\leq$  0.05 maka dikatakan signifikan
- e. Bila nilai koefisien  $\geq$  0.000 maka bernilai positif
- f. Bila nilai koefisien  $\leq$  0.000 maka bernilai negatif

### 4. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan diatas, maka perbandingan antara T-statistik dengan T-tabel ataupun dengan probabilitas untuk mengambil kesimpulan apakah H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima atau H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

