

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel-variabel, yaitu mengenai ada tidaknya pengaruh variabel kompetensi pola pikir bakat dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penekanan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian dan selanjutnya melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro dan Supomo, 2002).

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Obyek penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap di CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat. Rencana penelitian ini akan dilakukan pada bulan Oktober tahun 2019 sampai dengan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian lengkap.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Menurut Sekaran (2011), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang diteliti pada penelitian ini adalah karyawan pada CV. Lucky

Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat yang berjumlah 80 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden, di mana semua anggota populasinya dijadikan sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dengan total sampel sebanyak 80 karyawan.

### **3.4 Jenis Data Penelitian**

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sekaran, 2011). Dalam hal ini data primernya adalah data yang diperoleh langsung dari jawaban responden mengenai kompetensi pola pikir bakat, efikasi diri, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

#### **2. Data Sekunder**

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber data yang telah ada. Sementara menurut Sekaran (2011), data sekunder adalah data yang diperoleh melalui sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya melalui orang lain atau dokumen. Data sekunder ini yaitu mengenai jumlah karyawan.

### 3.5 Metode Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Menurut Sekaran dan Bougie (2013), kuisioner adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden mencatat jawaban mereka, jawaban biasanya lebih erat dengan pilihan tertentu. Penelitian ini mengutamakan untuk memperoleh data primer dengan fokus pada penyebaran kuisioner yang berisi pertanyaan tentang kompetensi pikir bakat, efikasi diri, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada para karyawan CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat.

### 3.6 Klasifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi :

#### 1. Variabel Eksogen

Variabel eksogen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau endogen, variabel eksogen pada penelitian ini adalah kompetensi pola pikir bakat (X1) dan efikasi diri (X2).

#### 2. Variabel Mediasi

Variabel Mediasi adalah tipe variabel-variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel endogen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel mediasi merupakan variabel yang terletak diantara variabel eksogen dan endogen, sehingga variabel eksogen tidak langsung

menjelaskan atau mempengaruhi variabel endogen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel mediasi yaitu kepuasan kerja (Z).

### 3. Variabel Endogen

Variabel endogen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas, variabel endogen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

### 3.7 Definisi Operasionalisasi Variabel

Agar variabel-variabel ini dapat dimengerti dengan jelas serta untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan pengertian variabel disini, maka perlu diberikan pembatasan masalah pengertian dari variabel dalam penelitian ini. Definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Kompetensi pola pikir bakat (X1)

Kompetensi pola pikir bakat sebagai kegiatan dan proses yang melibatkan identifikasi sistematis dari posisi-posisi kunci yang secara diferensial berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif organisasi secara berkelanjutan, pengembangan bakat calon karyawan yang berpotensi tinggi dan berkinerja tinggi untuk mengisi peran-peran dalam organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia yang terdiferensiasi dengan pemegang jabatan yang kompeten serta memastikan komitmen mereka kepada organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi pola pikir bakat mengadopsi dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Roberto dan Michael (2015) yang meliputi :

a. Keselarasan tindakan

Keselarasn tindakan dipahami sebagai penyelarasan tindakan karyawan dengan organisasi guna meningkatkan kontribusi karyawan untuk penciptaan nilai organisasi yang terdiri dari 2 item :

- 1) Keselarasan aturan yang sesuai dengan lingkungan pekerjaan
- 2) Menetapkan target pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan

b. Manajer manajemen bakat

Merupakan pentingnya manajer dalam keberhasilan implementasi manajemen bakat yang terdiri dari 3 item :

- 1) Pimpinan mengerti bakat dan kemampuan karyawan
- 2) Pimpinan memberikan pekerjaan sesuai dengan bakat karyawan
- 3) Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan atas bakat yang dimiliki

c. Kompetensi bakat

Menunjukkan kompetensi bakat yang dimiliki karyawan dalam menunjang pekerjaan dalam menumbuhkan kinerja yang lebih tinggi yang terdiri dari 3 item :

- 1) Karyawan bekerja dengan kinerja tinggi atas kompetensinya
- 2) Kompetensi bakat yang dimiliki karyawan menunjang pekerjaan
- 3) Kompetensi karyawan membantu perusahaan mencapai tujuan

d. Otonomi/pemberdayaan pekerjaan

Sejauh mana karyawan merasa mampu membuat keputusan sendiri dalam pekerjaan mereka yang terdiri dari 2 item :

- 1) Karyawan memiliki kemampuan mengambil keputusan sendiri yang terkait dengan pekerjaannya
- 2) Karyawan memiliki kesempatan untuk memutuskan metode kerja dalam pekerjaannya

e. Pengembangan manajemen bakat

Merupakan pengembangan karyawan untuk menemukan kesenjangan dalam pengetahuan dan keterampilan karyawan yang terdiri dari 3 item :

- 1) Perusahaan mengurangi kesenjangan ketrampilan pada karyawan
- 2) Perusahaan meningkatkan pengetahuan karyawan
- 3) Perusahaan melakukan pengembangan bakat bagi karyawan

2. Efikasi diri (X2)

Efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau pola pikir untuk melakukan tugas, capai sebuah tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Untuk mengukur efikasi diri menggunakan item yang dikemukakan oleh Rigotti *et al* (2008) yaitu :

- a. Tetap tenang ketika menghadapi kesulitan
- b. Selalu ada solusi dalam masalah pekerjaan
- c. Dapat mengatasi hambatan dalam pekerjaan
- d. Pengalaman modal berharga
- e. Mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sendiri
- f. Siap atas tuntutan dalam pekerjaan

### 3. Kepuasan kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu. Indikator yang digunakan untuk kepuasan kerja yang meliputi (Luthans, 2008):

a. Pekerjaan itu sendiri

- 1) Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan
- 2) Kepuasan karyawan terhadap tanggungjawab
- 3) Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif
- 4) Kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar

b. Gaji

- 1) Kepuasan karyawan dengan gaji yang diterima
- 2) Kepuasan karyawan atas tunjangan yang diberikan perusahaan
- 3) Kepuasan karyawan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji

c. Kesempatan promosi

- 1) Kepuasan kerja karyawan atas pemberian promosi
- 2) Kepuasan karyawan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima

d. Pengawasan

- 1) Kepuasan karyawan atas bantuan teknis yang diberikan atasan
- 2) Kepuasan karyawan atas dukungan moril yang diberikan atasan

3) Kepuasan karyawan atas pengawasan yang dilakukan oleh atasan

e. Rekan kerja

1) Kepuasan karyawan terhadap kerjasama dalam tim

2) Kepuasan karyawan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan

3) Kepuasan karyawan dalam bersaing secara sportif

f. Kondisi kerja

1) Kepuasan karyawan terhadap kenyamanan kondisi dalam pekerjaan

2) Kepuasan karyawan terhadap kebersihan di ruang kerja

3) Kepuasan karyawan terhadap kelengkapan sarana peralatan kerja

4) Kepuasan karyawan terhadap kondisi penerangan di ruangan tempat kerja

#### 4. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil yang dicapai dalam fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan teori Mathis dan Jackson (2006), karena teori ini dianggap dapat mewakili dari keseluruhan teori-teori yang ada. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

a. Kuantitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya, yang terdiri dari 4 item :

1) Mampu memenuhi dan menghasilkan jumlah standar kerja yang ditetapkan perusahaan

2) Mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan



- 3) Bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan
  - 4) Bersedia bekerja lembur
- b. Kualitas kerja, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut, yang terdiri dari 3 item :
- 1) Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan
  - 2) Tidak adanya teguran dan komplain
  - 3) Berhati-hati dalam bekerja
- c. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan, yang terdiri dari 4 item :
- 1) Hadir ditempat kerja sesuai dengan jam kerja
  - 2) Datang kerja lebih awal sebelum jam kerja dimulai
  - 3) Pulang dari tempat kerja sesuai jam kerja
  - 4) Tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kerja perusahaan
- d. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain, yang terdiri dari 3 item :
- 1) Mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya
  - 2) Tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan

3) Bekerja sesuai dengan jadwal kerja

e. Kemampuan bekerja sama, merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik, yang terdiri dari 3 item :

- 1) Memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja
- 2) Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik antar sesama karyawan maupun atasan
- 3) Membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan

### 3.8 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sekaran (2011), skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala likert sendiri di desain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada 5 titik skala (Sekaran dan Bougie, 2013).

Keperluan analisis kuantitatif, dari masing-masing jawaban memiliki bobot atau skor yang berbeda, dari proses pemberian skor ini akan dihasilkan lima kategori jawaban, yaitu :

STS	= Sangat tidak setuju, dengan skor	1
TS	= Tidak setuju, dengan skor	2

R	= Ragu-ragu, dengan skor	3
S	= Setuju, dengan skor	4
SS	= Sangat setuju, dengan skor	5

Skala likert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan, dengan menambah bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval, dengan jumlah kelas = 5, sehingga intervalnya dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Jawaban dari setiap indikator dan item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai skala sebagai berikut :

1. Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = Kompetensi pola pikir bakat, efikasi diri, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sangat rendah
2. Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = Kompetensi pola pikir bakat, efikasi diri, kepuasan kerja dan kinerja karyawan rendah
3. Nilai jawaban 3,00 s/d 3,39 = Kompetensi pola pikir bakat, efikasi diri, kepuasan kerja dan kinerja karyawan cukup

4. Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = Kompetensi pola pikir bakat, efikasi diri, kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinggi
5. Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = Kompetensi pola pikir bakat, efikasi diri, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sangat tinggi

### 3.9 Metode Analisis Data

Untuk mengetahui hasil suatu penelitian diterima atau ditolak suatu hipotesis, maka dilakukan analisis terhadap data yang telah diperoleh. Adapun alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang berbentuk uraian dari hasil penelitian yang diterima dengan teori data yang telah ditabulasi, kemudian diikhtisarkan (Sekaran, 2011). Metode deskriptif ini berupa uraian tentang masalah yang berhubungan dengan kompetensi pola pikir bakat, efikasi diri, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja di CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat.

#### 2. Analisis *Structural Equation Model* (SEM) *Partial Least Square* (PLS)

Penelitian ini dianalisa menggunakan *Structural Equation Model* (SEM), dengan menggunakan software PLS (*Partial Least Square*). Menurut Ghozali (2006:1), SEM merupakan gabungan dari model persamaan berganda yang dikembangkan dari prinsip ekonometrika dan digabungkan dengan prinsip pengaturan dari psikologi dan sosiologi yang

dapat tergambar melalui variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur tidak langsung yang berdasar pada indikator-indikator (variabel manifest).

Analisis *partial least square* atau PLS adalah teknik statistika *multivariate* yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan yang spesifik pada suatu data, seperti ukuran sampel penelitian yang kecil dan hilangnya data dan multikolinieritas. Tujuan dari PLS adalah memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritis diantara kedua variabel (Jogiyanto, 2011:55).

Pada analisis PLS biasanya terdapat dua sub model, yang pertama yaitu model pengukuran atau bisa disebut *outer* model yang digunakan untuk uji validitas dan uji reabilitas sedang yang kedua yaitu model struktural atau bisa disebut *inner* model yang digunakan untuk uji kausalitas atau pengujian hipotesis untuk uji model prediksi. Berikut ini merupakan penjelasannya:

#### 1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

*Outer model* atau model pengukuran menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya (eksogen atau endogen) (Ghozali dan Latan, 2015:74-75). Uji validitas sebagai pengujian seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk mengukur (Sekaran & Bougie (2016:220). Uji

reliabilitas merupakan pengujian seberapa konsisten langkah-langkah alat ukur yang digunakan apapun konsep pengukurannya (Sekaran dan Bougie, 2016:223). Selain itu, uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketetapan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali dan Latan, 2015:79).

Menurut Ghozali dan Latan (2015:74-75), Berikut merupakan penjelasan lebih lanjut mengenai *outer model*:

a. *Convergent validity*

*Convergent validity* merupakan model pengukuran yang berhubungan dengan prinsip yakni pengukuran (*manifest variabel*) dari konstruk yang seharusnya berkorelasi tinggi. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menilai validitas *convergent* yakni nilai *loading factor* melebihi 0,7 untuk penelitian dengan sifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0,6 – 0,7 untuk penelitian yang memiliki sifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5.

b. *Discriminant Validity*

Model pengukuran ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara menguji validitas ini dengan indikator refleksi yakni melihat pada nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus  $> 0.70$ . Cara lain yang dapat digunakan adalah

membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model.

c. *Composit Reliability*

Dalam PLS-SEM, mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan item refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Namun, menggunakan *Cronbach's Alpha* dalam menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability*. *Rule thumb* yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7.

d. *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

Dalam PLS, pengujian *second order* konstruk akan melalui dua jenjang, pertama analisis dilakukan dari konstruk laten dimensi ke indikator-indikatornya dan kedua, analisis dari konstruk laten ke dimensinya. Proses dan tahapan pada pengujian konstruk multidimensional (*second order*) yang bersifat reflektif dalam PLS sama dengan konstruk *unidimensional (first order)*. Pada tahap menggambar model penelitian, seluruh indikator yang ada di dimensi konstruk ditarik semuanya ke konstruk di *higher order*. Jika pada pengujian *convergent validity* dan *discriminant validity* (proses algoritm) terdapat indikator disalah satu konstruk (apakah indikator yang di *higher order* atau yang ada di dimensi konstruk) harus dihapus karena skor *loading*-nya rendah maka indikator tersebut harus dibuang

di kedua jenjang (di *higher order* dan di dimensi konstruk) (Jogiyanto, 2011:77).

## 2. Evaluasi Model Pengukuran (*inner model*)

Model pengukuran *inner model* ini guna menunjukkan adanya hubungan atau energi estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory. Dalam model structural PLS, dimulai dengan melihat pada *R-Squares* pada setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model structural (Ghozali dan Latan, 2015:78-81). Adapun menurut Ghozali dan Latan (2015:78-81), berikut penjelasan lebih lanjut mengenai *inner model*:

### a. *R-square* ( $R^2$ )

Untuk menilai model stuktural dapat dimulai dengan melihat dari *R-squares* yang ada dalam setiap variabel endogen sebagai prediksi dari model stuktural. Ghozali dan Latan perubahan pada nilai *R-square* nantinya dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen yang memiliki pengaruh substansif. Nilai *R-Squares* 0.75, 0.50 dan 0.25 dan disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah.

### b. *Bootstrapping* (Uji hipotesis)

Prosedur *bootstrapping* menggunakan keseluruhan sampel yang asli untuk melakukan resampling kembali. Pada metode resampling *bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (*two tailed*) yaitu *t-value*



1,65 dengan *significance level* = 10%, 1,96 dengan level signifikan = 5% dan 2,58 dengan *significance level* = 1%).

### 3. Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam penelitian analisis menggunakan PLS dengan prosedur yang telah dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1998) dalam Ghozali dan Latan (2015) sebagai berikut:

- a. Model pertama, yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik  $> 1,96$
- b. Model kedua, yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik  $> 1,96$
- c. Model ketiga, yaitu menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen. Pada pengujian tahap terakhir, jika hasil dari pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan namun pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik  $> 1,96$ , maka variabel mediasi terbukti dapat memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.