

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan yang menjadi subjek pada penelitian ini yaitu karyawan PT Asia Plaza Tasikmalaya dan PT Toserba YOGYA HZ Tasikmalaya.

3.1.1 Gambaran Umum PT Asia Plaza Tasikmalaya dan PT Toserba YOGYA HZ Tasikmalaya

PT Asia Plaza Tasikmalaya merupakan perusahaan lokal dari Tasikmalaya Jawa Barat yang bergerak dibidang *retail fashion, furniture, beds and rugs* dan supermarket. Objek dalam penelitian ini karyawan tetap Saat ini, PT Asia Plaza Tasikmalaya menjadi salah satu perusahaan yang memiliki segmen pasar yang beragam. Dengan demikian, PT Asia Plaza Tasikmalaya dapat hadir untuk setiap kalangan masyarakat, khususnya di Kota Tasikmalaya, serta umumnya untuk masyarakat yang berada di Kabupaten Tasikmalaya dan Kabupaten Ciamis.

PT Asia Plaza Tasikmalaya didirikan pada tahun 2007. Saat ini, perkembangannya begitu pesat sehingga menghasilkan omzet yang signifikan. Terbukti dengan perkembangan dan kemajuan yang bisa bersaing dengan toko Swalayan yang lainnya yang berada di kota Tasikmalaya. Berselang 2 tahun, PT Asia Plaza Tasikmalaya kini menjadi salah satu perusahaan yang memiliki

segmen pasar yang beragam. Dengan demikian, PT Asia Plaza Tasikmalaya dapat hadir untuk setiap kalangan masyarakat, khususnya di kota Tasikmalaya, serta umumnya untuk masyarakat yang berada di kabupaten Tasikmalaya dan Kabupaten Ciamis. PT Asia Plaza Tasikmalaya kemudian membuka *store* baru dengan konsep semi modern dan menjadi salah satu *outlet* yang paling sering dikunjungi oleh konsumen.

Visi:

Menjadi perusahaan perdagangan multinasional yang menyediakan produk berkualitas untuk kebutuhan masyarakat secara menyeluruh.

Misi:

1. Menyediakan produk yang berkualitas;
2. Memberikan pelayanan yang memuaskan dan menyenangkan;
3. Memberikan kesejahteraan kepada semua unsur yang terlibat (*karyawan, owner, investor*);
4. Memberikan manfaat yang besar untuk masyarakat lingkungan sekitar;
5. Memberikan kontribusi terhadap kejayaan islam.

Peneliti selain mengadakan penelitian di PT Asia Plaza Tasikmalaya juga mengadakan penelitian di PT Toserba YOGYA HZ Tasikmalaya. PT Toserba YOGYA HZ Tasikmalaya terletak di jalan HZ. Mustofa No.124 resmi berdiri pada tanggal 28 September 1988 dan masuk dalam wilayah Regional Priangan Timur. Sejak awal beroperasi hingga saat ini Toserba YOGYA HZ pernah dipimpin oleh beberapa Store Manager, yaitu: 1. Bapak Susanto Wibowo; 2. Bapak Chandra Wijaya; 3. Bapak Rizal Rimba; 4. Bapak Uus Kusnadi; 5. Bapak

Thomas Adhyasa; 6. Bapak Tedy Supriyadi; 7. Bapak Budi Nurhikmat; 8. Bapak Ulam Frianus Sinaga; 9. Bapak Budi Santosa. Sejak tahun 2017 hingga saat ini, Store Manager YOGYA HZ Tasikmalaya dipimpin oleh Bapak Ulam Frianus Sinaga. Pada Gedung (*Layout*) Toserba YOGYA HZ Tasikmalaya terdiri dari 4 (empat) lantai, diantaranya sebagai berikut.

1. Lantai 1 Yogya HZ Tasikmalaya; terdiri dari pintu masuk utama dan Fashion Area yang terbagi ke dalam *Department Ladies and Beauty, Mens Wear, Baby and Kids*, Kosmetik, dan *Accessories*. Selain itu pada lantai 1 jg terdapat Supervisor Room, Ruang Kontra Bon, Ruang Personalia, Keamanan, Gudang Fashion Barang Putus dan Konsinyasi, 2 toilet, *Generator Room, Loading* tempat penerimaan barang dan pengiriman barang dari *Supplier*. Pengiriman barang dari *Supplier* dilakukan di pintu *loading dock* dan menggunakan *lift* barang untuk menuju ke gudang, *loading fresh* dan juga ada fasilitas umum yaitu mesin ATM BCA, BRI, BJB, Mandiri, CIMB Niaga, ATM bersama, dan BII. Kemudian terdapat pintu belakang yang digunakan sebagai pintu keluar masuk para karyawan dan tamu;
2. Lantai 2 Yogya HZ Tasikmalaya; merupakan area Supermarket yang memiliki 7 Department, diantaranya yaitu *Food, Non Food, Fresh, GMS, Griyatron*, dan *Bread.Co*. Pada lantai 2 juga terdapat, Supervisor Room, EDP (*Entry data Processing*) Room, Ruang Keuangan, Ruang Panel Listrik, Counter Penitipan Barang (TipBar), *Counter Shoes Sport Centre, Paperco*, dan juga terdapat beberapa area yang disewakan kepada *supplier* untuk area promosi dan penjualan. Area yang disewakan tersebut antara lain terdapat *Counter*

Kosmetik, Aksesoris elektronik, dan *Bakery*. Kemudian dilengkapi dengan Mushola dan 3 toilet;

3. Lantai 3 Yogya HZ Tasikmalaya; terdiri dari area *Counter Shoes and Bag, Food Life, Game Master Area*, dan area bermain anak. Selain itu di lantai 3 ini terdapat *Regional Manager Room, Ruang Store Manager Room, Meeting Room*, Gudang *Shoes and Bag, Mushola*, dan *Toilet*;
4. Lantai 4 Yogya HZ Tasikmalaya; terdiri dari *Receiving Area, Gudang Food, Gudang Non Food, Gudang GMS, Gudang Fashion, Department Buyer Food, Department Buyer Non Food, Scanner*, Ruang Keuangan, *Regional Audit Office, Visual Room*, dan 1 toilet.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terarah dan yang bersifat logis. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan *survey*. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu (Penelitian: 143). Sedangkan penelitian *survey* merupakan penelitian yang terjadi pada masa lampau atau saat ini tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel sosiologis dan psikologis dari sampel (Penelitian: 144).

3.2.1 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini penulis melakukan analisis pada besarnya pengaruh yang ditimbulkan antara variabel independen yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut dioperasionalkan pada Tabel 3.1.

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawannya, baik kompensasi finansial maupun non-finansial.	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas	Ordinal
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi kerja adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.	1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kerja 5. Pekerjaan yang Menantang	Ordinal
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	Gaya kepemimpinan adalah proses seorang pemimpin memengaruhi pegawai/karyawannya dengan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.	1. Tanggung jawab 2. Kemampuan mengambil keputusan 3. Kemampuan memotivasi 4. Kemampuan komunikasi 5. Kemampuan mengendalikan bawahan 6. Kemampuan mengendalikan emosional	Ordinal
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan mengharapkan imbalan yang disediakan dalam pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan.	1. Upah kerja 2. Promosi jabatan 3. Pimpinan 4. Rekan kerja 5. Pekerjaan yang sama	Ordinal
Kinerja Karyawan (Z)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau	1. Kuantitas hasil kerja	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)
	sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.	2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam memaksimalkan tugas 4. Disiplin kerja 5. kejujuran	

3.2.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Penelitian: 180). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT Asia Plaza Tasikmalaya dan karyawan PT Toserba YOGYA HZ Tasikmalaya sebanyak 113 karyawan tetap.

2. Sampel Penelitian

Teknik *sampling* yang digunakan oleh peneliti yaitu teknik pengambilan *systematic sampling*. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari angka populasi yang telah diberi nomor urut. Teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari angka populasi yang telah diberi nomor urut. Penarikan sampel dilakukan dengan interval tertentu sehingga setiap elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Anggota populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 113 karyawan, sehingga perhitungannya dilakukan dengan sistim sensus terhadap seluruh karyawan tetap PT Asia Plaza dan PT Toserba YOGYA HZ Tasikmalaya.

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 113 karyawan. Sampel tersebut diambil dari jumlah keseluruhan karyawan tetap di PT Asia Plaza Tasikmalaya dan di PT Toserba YOGYA HZ Tasikmalaya.

3.2.3 Jenis Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian adalah sumber data primer dan data sekunder.

1) Sumber Data Primer

Sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Sugiyono, 2020: 222). Pada penelitian ini sumber data primer berupa hasil penyebaran kuesioner.

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2020: 137). Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian adalah buku dan jurnal sebagai bahan rujukan.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan langkah yang paling utama dalam penelitian (Sugiyono, 2020: 224). Teknik pengumpulan data melalui teknik pengumpulan data sebagai berikut.

1) Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi Kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data penelitian dengan cara membaca dan menelaah buku-buku literatur, artikel, jurnal, dan sumber-sumber tertulis lainnya yang diperlukan dan berkaitan dengan variabel yang diteliti.

2) Penyebaran Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2020: 219). Dalam penelitian ini menyebarkan daftar pernyataan kepada seluruh karyawan tetap PT Asia Plaza Tasikmalaya dan karyawan PT Toserba YOGYA HZ Tasikmalaya. Kuisoner menggunakan pertanyaan/pernyataan tertutup dengan pengukuran variabel menggunakan skala *likert* sebagai metode *scoring* pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2		
Pembobotan Nilai Jawaban		
Alternatif Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5
Sumber: (Sugiyono, 2020:138)		

3.2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2020: 244). Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Software Smart PLS SEM Versi 3.2.9*. Metode *Partial Least Squares*

(PLS) memiliki kemampuan untuk memodelkan variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung dan diukur menggunakan indikator-indikator (Ghozali, 2021: 7). Sehingga dengan menggunakan metode ini, penulis dapat menganalisis data dengan perhitungan yang jelas dan terperinci.

3.2.5.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis Nilai Jenjang Interval (NJI) untuk menganalisis deskriptifnya. Alternatif jawaban dengan menggunakan *rating scale* yang diadopsi dari Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Teknik analisis data yang digunakan peneliti untuk menganalisis tentang kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, dengan melihat data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang disebar kepada 113 responden. Kuesioner yang harus diisi oleh responden berdasarkan indikator dari variabel kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui nilai atau skor adalah dengan cara mengkalikan bobot dengan jumlah sampel, serta dikalikan lagi dengan jumlah item pernyataan pada kuesioner. Pengukuran dengan persentase dan skorsing dengan rumus:

$$X = \frac{F}{N} \times 100 \% \text{ (Sugiyono, 2020: 95)}$$

Keterangan :

X = Jumlah Persentase Jawaban

F = Jumlah Jawaban Atau Frekuensi

N = Jumlah Pelanggan

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel maka dapat ditentukan interval perinciannya, sebagai berikut (Sugiyono, 2020: 95).

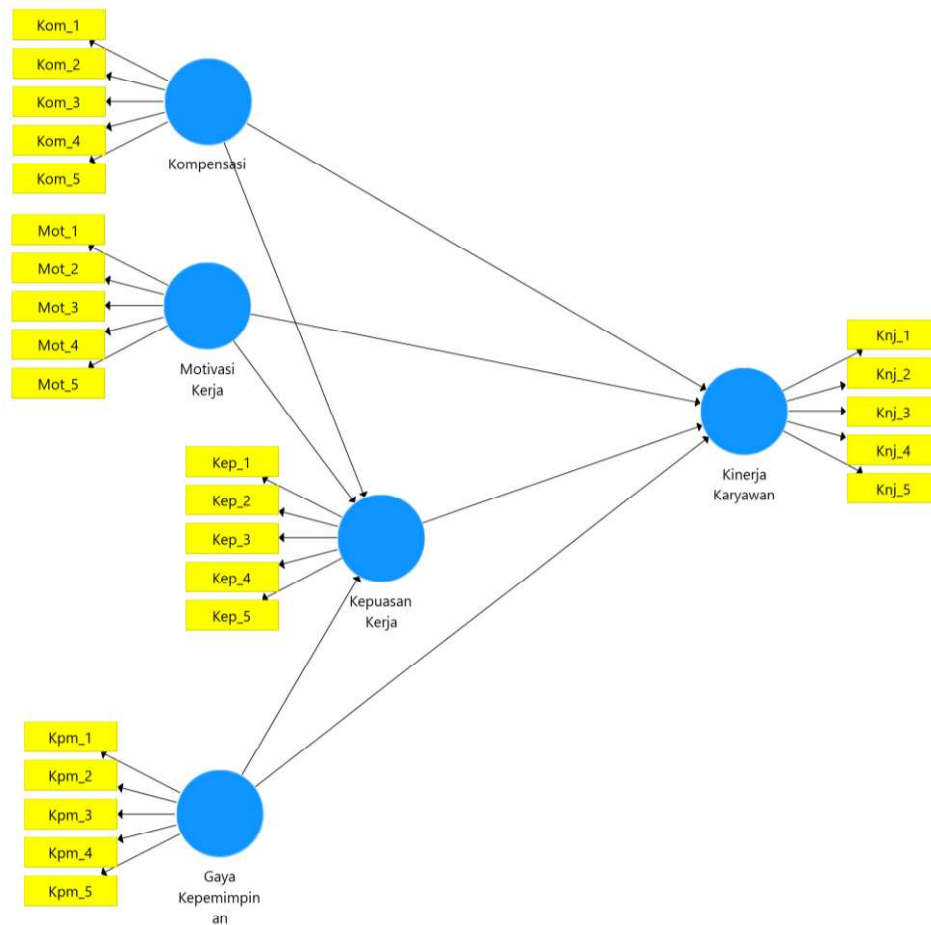
$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria Pertanyaan}}$$

Keterangan :

NJI = Nilai jenjang interval yaitu interval untuk menentukan Sangat Baik, Baik, Kurang Baik, Tidak Baik, Sangat Tidak Baik.

3.2.5.2 Analisis *Partial Least Squares Path Modeling* (PLS-SEM)

Data penelitian yang dikumpulkan dari kuesioner ditabulasi dan diolah dengan menggunakan model *Partial Least Squares-Struktur Equation Modeling* (PLS-SEM). Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan langsung dan hubungan tidak langsung antar variabel dalam model (Ghozali, 2021: 280). Analisis jalur adalah model kausal untuk memahami hubungan antar variabel. Analisis jalur mengasumsikan bahwa nilai suatu variabel disebabkan oleh nilai variabel lain, sehingga membedakan variabel bebas dan terikat sangat penting. Variabel bebas memengaruhi variabel mediasi, yang memengaruhi variabel terikat. Analisis jalur mempunyai tujuan, yaitu untuk menguji hubungan antara model kausal yang dikembangkan peneliti berdasarkan pertimbangan teoretis dan informasi spesifik (Ghozali, 2021: 280). Model *Partial Least Squares-Struktur Equation* dalam penelitian pada Gambar 3.1.



Sumber: Output SmartPLS, 2025

Gambar 3.1
Model Penelitian

Pada penelitian ini, pengolahan data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dilakukan dengan dua tahap, yaitu analisis *outer model* dan analisis *inner model* sebagai berikut.

1) Analisis *Outer Model*

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data penelitian.

Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuesioner tersebut maka peneliti menggunakan program Smart PLS 3.2.9. Prosedur pengujian validitas adalah *convergent validity* yaitu dengan mengkorelasikan skor item (*component score*) dengan *construct score* yang kemudian menghasilkan nilai

loading factor. Nilai *loading factor* dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali, 2021: 115).

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas diterapkan terhadap seluruh item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui uji validitas yaitu *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *discriminant validity*.

1. Convergent Validity

Pengukuran konvergensi ini menunjukkan apakah setiap item pertanyaan mengukur kesamaan dimensi variabel tersebut. Oleh karena itu hanya item pertanyaan yang mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi, yaitu lebih besar dari dua kali standar error dalam pengukuran item pertanyaan variabel penelitian. Validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5, dengan nilai *loading factor* untuk setiap item juga memiliki nilai lebih dari 0,5 (Ghozali, 2021: 71).

2. *Average Variance Extrated (AVE)*

Uji validitas ini adalah dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE). AVE merupakan persentase rata-rata *nilai variance extracted* (AVE) antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan *convergent indicator*. Untuk persyaratan yang baik, jika AVE masing-masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0,5 (Ghozali, 2021: 71).

3. *Discriminant Validity*

Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Selain itu cara lain untuk memenuhi uji validitas diskriminan dapat dilihat pada nilai *cross loading*, apabila nilai *cross loading* setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya (Ghozali, 2021: 71).

b. Uji Reliabilitas

Secara umum reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat

dilakukan melalui *composite reliability*, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$ (Ghozali, 2021: 48).

2. Analisis *Inner Model*

Model struktural atau *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. *Inner model* dievaluasi dengan mempertimbangkan presentase varian yang dijelaskan oleh uji *path coefficient*, nilai *R-Square* untuk konstruk laten endogen dengan metode *bootstrapping* untuk mendapatkan estimasi dan stabilitas (Ghozali, 2021: 67). Pengukuran *outer model* dapat dievaluasi dengan alat analisis sebagai berikut.

a) Uji *Path Coefficient*

Seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh uji *path coefficient*. Semakin tinggi nilai *path coefficient* maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya.

b) Koefisien determinasi atau *R-Square* (R^2)

Digunakan untuk menggambarkan bagaimana variabel laten eksogen tertentu memengaruhi variabel laten endogen, terlepas dari apakah mempunyai dampak yang signifikan atau tidak. Nilai *R-square* di atas 0,67 dianggap baik, antara 0,33 hingga 0,67 dianggap sedang, dan nilai *R-Square* di bawah 0,33 dianggap lemah (Ghozali, 2021: 81).

c) Relevansi prediksi atau *predictive relevance* (Q^2)

Model PLS juga dapat dievaluasi dengan Q^2 *predictive relevance*. Teknik ini dapat mensintesis fungsi cross-validation dan fitting dengan

prediksi dari variabel yang diamati dan estimasi dari parameter konstruk menggunakan blindfolding. Nilai $Q^2 > 0$, berarti model mempunyai *predictive relevance*. Nilai $Q^2 < 0$, berarti model kurang mempunyai *predictive relevance*.