

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Tempat Penelitian**

##### **1. Profil PT X**

Objek penelitian ini yaitu karyawan PT. X yang menjalankan bisnis di bidang administrasi, terlebih lagi pemasok administrasi bursa dan survei statistik permodalan yang didirikan pada tahun 2009. PT. X merupakan perusahaan utama yang memberikan penilaian waktu ujian kepada institusi dan pendukung keuangan ritel. Bisnis PT. X didasarkan pada substansi kepercayaan dan memberikan pintu terbuka kepada setiap pelanggannya untuk memiliki kehidupan yang unggul melalui bisnis moneter. Dengan cara ini, PT. X membangun bisnis administrasi satu atap dengan kombinasi ideal antara survei statistik, yayasan moneter, pemodal, dan perbankan spekulasi. PT. X yang berlokasi di Kelapa Gading, Jakarta Utara, saat ini memiliki 50 karyawan.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dimulai pada Maret - Juni 2021 yang meliputi pertemuan yang bertujuan untuk mencari tahu permasalahan apa saja yang menimpa karyawan PT. X terkait dengan faktor-faktor yang diteliti, khususnya kecerdasan emosional, kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja karyawan.

#### **B. Pendekatan Penelitian**

Objek penelitian ini adalah karyawan dari PT. X yaitu penelitian ini dikenang untuk penelitian kuantitatif. Pemeriksaan kuantitatif, seperti namanya, diperlukan untuk menggunakan angka, mulai dari keragaman informasi, terjemahan informasi, dan adanya hasil. Sesuai Hamdi (2014) dalam bukunya mengungkapkan bahwa penelitian kuantitatif menekankan

kekhasan objektif dan terkonsentrasi secara kuantitatif. Objektivitas konfigurasi pemeriksaan ini ditingkatkan dengan memanfaatkan angka, penanganan faktual, struktur, dan analisis terkontrol.

Penelitian ini memakai estimasi investigasi kuantitatif dengan berbagai teknik straight relaps. Alasan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. X. Dengan strategi penelitian kuantitatif, akan diperoleh makna pengumpulan kontras atau makna hubungan antara faktor-faktor yang terkonsentrasi.

Penelitian ini memakai studi pengujian kuantitatif dengan mengumpulkan informasi melalui instrumen penelitian dengan melakukan survei kepada karyawan PT. X yang hasilnya akan ditangani menggunakan PLS (Incomplete Least Square) dengan pemanfaatan adaptasi pemrograman SmartPLS 3.0 dan informasi yang digunakan analisis merupakan informasi yang esensial. Pemanfaatan teknik penelitian akan bekerja dengan para ilmuwan dalam memperoleh informasi yang akan ditangani sepenuhnya untuk mengatasi masalah. Konsentrat ini juga menggunakan metodologi yang menarik dan ilustratif yang sepenuhnya bertujuan untuk menguji spekulasi atau hipotesis. Hal ini digunakan untuk membentengi atau menolak spekulasi atau hipotesis dari konsekuensi pemeriksaan masa lalu. Secara sederhana, penelitian informatif adalah penelitian yang menjelaskan hubungan yang terjadi antara faktor-faktor yang digunakan dalam suatu spekulasi penelitian (Sugiyono, 2016).

### **C. Skala Pengukuran**

Dalam tinjauan ini, survei merupakan instrumen penelitian yang digunakan, yang terdiri dari 36 pertanyaan yang membahas setiap tanda dari faktor-faktor pemeriksaan. Estimasi dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2016) skala Likert dipakai untuk mengukur perasaan, pemahaman, dan perspektif seseorang atau kelompok yang terkait dengan kekhasan sosial. Seperti yang ditunjukkan oleh

Sugiyono, dalam skala Likert terdapat lima derajat pembobotan jawaban, yaitu:

**Tabel 3.1 Kriteria Pembobotan Jawaban**

Kriteria	Skor	Keterangan
Sangat Setuju	5	SS
Setuju	4	S
Netral	3	N
Tidak Setuju	2	TS
Sangat Tidak Setuju	1	STS

Sumber: Sugiyono, 2016

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan item atau orang yang memiliki atribut (kualitas) tertentu untuk direnungkan. Penduduk juga disebut (alam semesta) dan itu berarti keseluruhan, baik itu benda hidup maupun benda mati (Silaen, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja PT. X sebanyak 50 orang.

Sampel sangat penting bagi rakyat yang diambil dengan strategi tertentu sehingga diandalkan untuk mengatasi rakyat. Keteladanan yang layak adalah keteladanan yang dapat menciptakan dan memenuhi ukuran berkepala dingin, mendelegasikan, sedikit variasi, tepat, dan penting (Sugiarto, dkk, 2015). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik survey atau mengikutsertakan seluruh karyawan, yaitu 50 karyawan yang akan dijadikan pengujian.

#### **E. Penyusunan Instrumen**

##### **1. Variabel Penelitian**

Penelitian ini terdapat satu variabel dependen (Y) dan tiga variabel independen (X). Variabel tersebut yaitu motivasi kerja (Y) sebagai variabel

dependen, kecerdasan emosional (X1), kepuasan kerja (X2), dan kompensasi (X3) sebagai variabel independen.

**Tabel 3.2 Operasional Variabel**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<b>Motivasi Kerja (Y)</b> Mc Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif.	Kebutuhan akan prestasi	Mengembangkan keterampilan	1	Likert
		Antusias untuk berprestasi tinggi	2	
		Semangat untuk lebih unggul	3	
	Kebutuhan akan kekuasaan	Mencari posisi dalam kelompok	4	
		Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan	5	
		Keinginan mempengaruhi orang lain	6	
	Kebutuhan akan afiliasi	Memiliki hubungan baik dengan perusahaan	7	
		Memiliki kerja sama yang baik	8	
		Kepedulian terhadap rekan kerja	9	
<b>Kecerdasan Emosional (X1)</b> Peter Salovey dan Jack Mayer dalam Wulan (2011) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menyadari emosi dan perasaannya sendiri di samping mengerti apa yang dirasakan oleh orang lain, memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosinya, serta	Mengenali emosi diri	Memahami penyebab perasaan yang timbul	10	Likert
		Mengenal pengaruh perasaan terhadap tindakan	11	
	Mengelola emosi	Bersikap toleran terhadap frustrasi	12	
		Mampu mengendalikan marah secara lebih baik	13	
	Memotivasi diri sendiri	Bersikap optimis	14	
		Mampu memusatkan perhatian pada tugas yang dikerjakan	15	
	Mengenali emosi orang lain	Memiliki kepekaan terhadap perasaan orang lain	16	
Mampu mendengarkan orang lain		17		

menggunakan perasaannya dalam berpikir dan bertindak laku.	Membina hubungan	Memahami pentingnya membina hubungan dengan orang lain	18	
<b>Kepuasan Kerja (X2)</b> Luthans dalam Kaswan (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan sesuai kemampuan dan keterampilan	19	Likert
	Gaji	Gaji mencakup kebutuhan	20	
	Pengawasan	Pengawasan yang diberikan pimpinan	21	
	Rekan kerja	Rekan kerja saling membantu	22	
		Rekan kerja yang memiliki hubungan baik	23	
	Kesempatan promosi	Kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan	24	
		Rasa keadilan untuk mendapatkan promosi	25	
	Kondisi kerja	Kenyamanan lingkungan kerja	26	
		Kelengkapan sarana dan prasarana kerja	27	
<b>Kompensasi (X3)</b> Malayu (2015) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	Kompensasi langsung	Gaji	28	Likert
		Bonus	29	
		Insentif	30	
		Uang Lembur	31	
	Kompensasi tidak langsung	Asuransi kesehatan	32	
		Tunjangan Hari Raya	33	
		Fasilitas	34	
		Tunjangan Komunikasi	35	
	Wisata	36		

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Data Primer**

Data primer yaitu perolehan informasi secara langsung dari subjek penelitian dimana analis mendapatkan informasi atau data secara langsung dengan memanfaatkan instrumen yang telah ditentukan. Pada akhirnya, informasi penting adalah informasi yang didapat dari sumber utama, misalnya konsekuensi dari pertemuan atau efek samping dari penyelesaian kuesioner yang biasanya diselesaikan oleh para peneliti (Umar, 2013). Berbagai macam informasi penting untuk interaksi pemeriksaan yang diperlukan untuk tujuan dinamis.

Informasi penting diperoleh dengan memberikan survei kepada karyawan PT. X, yang dalam penelitian ini adalah responden. Jajak pendapat yang diberikan adalah sebagai rundown pertanyaan atau artikulasi tersusun untuk dijawab oleh responden. Dalam survei ini, peneliti memakai pertanyaan tertutup yang mengharuskan responden memberikan jawaban berdasarkan jawaban yang sudah ada di lembar kuesioner.

Terlepas dari jajak pendapat, analis memperoleh informasi penting sehubungan dengan pertemuan yang dipimpin oleh spesialis dengan kepala SDM PT. X. Wawancara diarahkan dengan teknik yang terorganisir dan tidak terstruktur. Sugiyono (2016) mengklarifikasi bahwa pertemuan terorganisir selesai ketika pengumpul informasi telah mengatur instrumen penelitian sebagai pertanyaan yang disusun yang tanggapan elektifnya juga telah diatur. Sementara itu, pertemuan tidak terstruktur di mana para ahli tidak menggunakan pembicaraan dengan aturan yang telah diatur secara efisien dan lengkap untuk pengumpulan informasi. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan ilmuwan adalah sesuai dengan poin, judul, dan faktor pemeriksaan untuk membantu penelitian yang diarahkan oleh analis.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang di luar dari otoritas informasi, misalnya melalui pihak lain atau catatan (Sugiyono, 2016). Informasi opsional perusahaan yang didapat spesialis terhubung dan dapat mendukung pemeriksaan ini. Informasi tersebut berupa informasi jumlah karyawan, informasi partisipasi pekerja, dan informasi penundaan karyawan. Kemudian, untuk membantu pengujian, analis juga menggunakan buku-buku, buku harian penelitian masa lalu, dan proposisi sebagai referensi..

### G. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2016) berpendapat bahwa penyelidikan informasi adalah suatu kegiatan mencari dan mengumpulkan setiap informasi yang dikumpulkan secara sengaja dengan cara menyortir informasi ke dalam beberapa klasifikasi, kemudian, pada saat itu, menggambarannya menjadi beberapa unit, mengaturnya, mengorganisasikannya, memilih hal-hal penting dan akan direnungkan, akhirnya mencapai tekad untuk menciptakan hal-hal yang mudah diketahui tanpa dibantu orang lain.

Strategi investigasi informasi selesai karena penelitian ini adalah laporan kuantitatif sehingga efek samping dari informasi yang dikumpulkan akan dipecah dan diakhiri. Teknik investigasi informasi yang dipakai dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk bisa menghasilkan informasi umum yang telah dikumpulkan dan dimanfaatkan. Strategi dalam penelitian ini memanfaatkan PLS (Halfway Least Square) dengan varian pemrograman SmartPLS 3.0. PLS adalah model yang memberikan gambaran model desain yang rumit. PLS adalah strategi faktual SEM berbasis perbedaan dengan memanfaatkan rencana untuk mengatasi berbagai kekambuhan ketika masalah tertentu terjadi dalam informasi, misalnya, ukuran tes tinjauan kecil, informasi yang hilang, dan multikolinearitas. Teknik PLS juga digunakan untuk melihat dan menggambarkan ada tidaknya keterkaitan antara faktor-faktor yang mengganggu dalam suatu penelitian. Ada beberapa alasan yang muncul ketika melibatkan PLS sebagai strategi dalam penelitian, khususnya (Irwan dan

Adam, 2015):

1. Algoritma dalam PLS tidak terbatas hanya pada hubungan antara indikator dengan variabel laten dengan sifat refleksif tetapi juga dapat digunakan untuk sebuah hubungan yang bersifat formatif.
2. PLS dapat digunakan untuk menjabarkan sebuah model jalur/path model dengan menggunakan ukuran sampel yang kecil.
3. PLS dapat digunakan untuk sebuah model yang sangat kompleks dengan terdiri atas banyak variabel laten dan manifes tanpa mengalami sebuah masalah dalam mengestimasi data.
4. PLS bisa dipakai ketika pembagian data dalam penelitian sangat miring. PLS dapat digunakan ketika independensi yang terjadi antara data pengamatan tidak dapat dijamin dikarenakan tidak adanya asumsi distribusi yang dibutuhkan.

Di dalam PLS evaluasi model dilalui dengan dua tahap. Tahap yang pertama adalah menggunakan outer model. Selanjutnya, tahap yang kedua menggunakan inner model. Outer model dilakukan untuk dapat menilai validitas dan reabilitas konstruk dari masing – masing indikator yang digunakan dalam penelitian. Sedangkan inner model digunakan untuk dapat menghasilkan sebuah prediksi mengenai hubungan antar variabel dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

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

Measurement model atau sering disebut outer model adalah model yang mengukur bagaimana setiap indikator dapat memiliki hubungan dengan variabel latennya. Outer model digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reabilitas dari konstruk masing – masing indikator dan analisa hasil dari outer model ini dilakukan untuk membuktikan bahwa pengukuran yang digunakan pantas untuk dijadikan pengukuran yang terdiri dari validitas dan reliabilitas. Dalam analisa model ini sebuah hubungan antar variabel laten dengan indikator – indikatornya dapat dispesifikasikan melalui beberapa uji. Berikut adalah uji- uji yang digunakan dalam outer model:



## 1. Validitas Konvergen

Convergent validity atau validitas konvergen memiliki sebuah prinsip yang menyatakan bahwa dalam pengukuran data yang digunakan dari sebuah konstruk maka korelasi yang dimiliki haruslah tinggi (Ghozali, I., & Latan, 2015). Validitas konvergen digunakan untuk mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Model dalam evaluasi yang terdapat dalam validitas konvergen dari pemeriksaan item reliability, dapat diamati melalui standardized loading factor yang menjelaskan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya (Irwan, & Adam, 2015). Nilai dari validitas konvergen merupakan nilai dari loading factor pada variabel laten dengan indikator – indikatornya. Nilai yang diharapkan dalam uji validitas konvergen dengan menggunakan SmartPLS versi 3 dapat memiliki nilai dari angka  $> 0,7$  atau dalam sebagian penelitian sering digunakan sebuah batas 0,6 sebagai sebuah batasan minimal dari hasil nilai loading faktor (Ghozali, I., & Latan, 2015).

## 2. Validitas Diskriminan

Discriminant Validity atau validitas diskriminan memiliki hubungan dengan aturan bahwa berbagai build (faktor manifes) dalam ulasan tidak boleh memiliki koneksi yang tinggi. Metode untuk menilai legitimasi diskriminan dapat dilihat dari konsekuensi dari fluktuasi normal dihilangkan (AVE) insentif untuk setiap variabel build atau idle dalam tinjauan. Sebuah model dengan legitimasi diskriminan akan lebih baik jika fondasi kuadrat dari AVE yang dibuat oleh setiap build memiliki nilai yang lebih penting daripada hubungan antara keduanya yang berkembang dalam model. Jika nilai AVE pada setiap pengembangan di atas 0,5, semuanya terlihat bagus dengan legitimasi diskriminan dari model yang dicoba sehingga build dalam model penelitian bisa dinyatakan mempunyai legitimasi diskriminan yang besar. Selain itu, untuk mengukur

legitimasi diskriminan suatu model, sangat baik dapat dilihat melalui stacking factor esteem selanjutnya harus  $> 0,7$  (Ghozali dan Latan, 2015).

### 3. Cronbach's Alpha

Penggunaan alpha Cronbach dalam menguji kualitas yang tak tergoyahkan dari bangunan akan membawa harga yang lebih rendah (di bawah pengukur) sehingga disarankan untuk melibatkan ketergantungan komposit dalam menguji keandalan untuk suatu pengembangan. Sebuah variabel akan dinyatakan solid jika nilai alpha Cronbach selanjutnya  $> 0,70$  untuk semua build (Ghozali dan Latan, 2015).

### 4. Composite Reliability

Composite reliability dan cronbach's alpha disebut dengan Dillon-Goldstein's. Uji reliabilitas dalam menggunakan outer model dapat diperkuat melalui composite reliability (Ghozali & Latan, 2015). Aturan batas yang biasanya digunakan untuk mengamati reliabilitas suatu konstruk yaitu nilai composite reliability yang dihasilkan harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory, sedangkan untuk penelitian yang bersifat exploratory nilai 0.6-0.7 masih dapat diterima.

## 2. Structural Model (Inner Model)

Setelah melakukan uji untuk outer model atau measurement model, maka selanjutnya uji yang dilakukan adalah inner model atau structural model. Evaluasi inner model yang digunakan dapat dilakukan melalui tiga analisis, yaitu dengan mengamati nilai dari  $R^2$ ,  $Q^2$ , dan  $F^2$ .

### 1. R-Square ( $R^2$ )

Pengevaluasian model struktural dilihat melalui presentase varian yang dijelaskan yaitu dengan mengamati nilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan dari prediksi suatu model struktural. Perubahan pada nilai yang dihasilkan pada R-

Square dapat dijadikan sebagai pedoman dalam menjabarkan pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai koefisien jalur dalam R-Square dapat menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Nilai  $R^2$  menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Apabila nilai  $R^2$  yang dihasilkan semakin besar, maka menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Berikut adalah penjelasan dari indikasi nilai R-squares (Ghozali & Latan, 2015):

- a. Apabila nilai R-squares = 0.75, dapat dibuat kesimpulan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.
- b. Apabila nilai R-squares = 0.50, dapat dibuat kesimpulan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen moderate.
- c. Apabila nilai R-squares = 0.25, dapat dibuat kesimpulan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.

## 2. Q-Square ( $Q^2$ )

Selain melihat nilai yang dihasilkan melalui  $R^2$ , dapat juga dilihat nilai dari  $Q^2$  dalam pengujian model struktural yang dilakukan dengan mengamati nilai dari  $Q^2$  (predictive relevance). Apabila nilai yang dihasilkan dari  $Q^2$  adalah di atas nol, maka hal tersebut menunjukkan bahwa ada relevansi prediktif model atas variabel laten endogen. Sebaliknya, apabila nilai dari  $Q^2$  yang dihasilkan  $< 0$  maka menunjukkan model kurang predictive relevance (Ghozali & Latan, 2015).

## 3. F-Square ( $F^2$ )

F-square memiliki tujuan untuk menilai seberapa besar pengaruh relative yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel laten dependen. Berikut adalah penjelasan dari indikasi nilai F-squares:

- a. Apabila nilai yang dihasilkan dari F-Squares = 0.02, maka dapat

disimpulkan adanya pengaruh relative dari variabel independen terhadap variabel laten independen yang kecil.

b. Apabila nilai yang dihasilkan dari F-Squares = 0.15, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh relative dari variabel independen terhadap variabel laten independen yang menengah.

c. Apabila nilai yang dihasilkan dari F-Squares = 0.35, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh relative dari variabel independen terhadap variabel laten independen yang kuat.

## H. Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dapat diamati melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Menurut (Irwan & Adam, 2015) untuk pengujian hipotesis dilihat melalui nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96 untuk taraf signifikansi alpha sebesar 5%. Lalu dalam kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak ketika nilai dari t-statistik adalah  $> 1,96$ . Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas, maka  $H_a$  diterima jika nilai p-value  $< 0,05$ .

### 1. Analisis Deskriptif

Dalam ulasan ini, para ahli menggunakan pemeriksaan grafis untuk memecah dan menggambarkan informasi yang telah dikumpulkan secara terukur. Informasi berbeda yang dilibatkan oleh para spesialis sebagai garis besar, tabel, bagan, rata-rata, dan standar deviasi.

Informasi pasti dari penelitian ini diperoleh melalui survei yang ditujukan kepada 50 pekerja di PT. X. Pemeriksaan pencerahan digunakan untuk menentukan nilai respons normal dari setiap faktor, khususnya yang berhubungan dengan Kecerdasan Emosional (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Motivasi Kerja (Y). Untuk memudahkan para ahli dalam menguraikan hasil penelitian yang telah diperoleh dari tanggapan responden dalam instrumen variabel survei yang telah diberikan, analisis melibatkan referensi aturan pemahaman skor sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Interpretasi Skor Penelitian**

Skor Kriteria	Kecerdasan Emosional	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Motivasi Kerja
	SS + S	SS + S	SS + S	SS + TS
0 – 20%	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
21 – 40%	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah
41 – 60%	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup
61 – 80%	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi
81 – 100%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

