

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif digunakan karena memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif dan numerik, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang dapat diuji secara statistik. Sementara itu, pendekatan asosiatif kausal dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh atau hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini, penelitian diarahkan tidak hanya untuk melihat hubungan antar variabel, tetapi juga sejauh mana satu variabel dapat memengaruhi variabel lainnya dalam konteks operasional perusahaan. Pemilihan jenis penelitian ini relevan dengan kebutuhan perusahaan dalam memperoleh dasar empiris yang kuat untuk pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan sumber daya manusia.

3.2. Variabel dan Definisi Operasional

Untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi operasional yang menjelaskan secara spesifik konsep, indikator, dan cara pengukuran masing-masing variabel. Definisi operasional ini bertujuan agar setiap variabel dapat diukur secara kuantitatif dan diolah menggunakan metode analisis statistik yang tepat. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel independen dan satu variabel dependen, yaitu: kompetensi (X_1), pengalaman kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y).

Kompetensi didefinisikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas secara profesional dan sesuai standar perusahaan. Pengalaman kerja merujuk pada lamanya masa kerja, tingkat pemahaman terhadap tugas, serta keterlibatan karyawan dalam berbagai jenis pekerjaan sebelumnya yang relevan. Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja, komitmen, dan loyalitas karyawan dalam menjalankan tanggung jawab. Sementara itu, kinerja karyawan didefinisikan

sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel berikut menyajikan definisi operasional dari masing-masing variabel yang diteliti dalam studi ini.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Likert
Kompetensi (X ₁)	seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang terintegrasi dalam diri seseorang yang digunakan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan profesional	1. Pengetahuan (knowledge) 2. Keterampilan (skills), 3. Sikap kerja (attitude) 4. Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai standar (Septiania et al. 2024)	1-5
pengalaman Kerja (X ₂)	akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan wawasan praktis yang diperoleh melalui keterlibatan langsung dalam berbagai aktivitas kerja selama periode tertentu.	1. Lama masa kerja 2. Penguasaan pengetahuan kerja 3. Keterampilan teknis. 4. Kemampuan menyelesaikan masalah berdasarkan pengalaman (Ariana et al.2023)	1-5
Motivasi Kerja (X ₃)	Dorongan psikologis yang berasal dari dalam dan luar diri individu yang mengarahkan perilaku kerja ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkesinambungan.	1. Daya tarik terhadap imbalan 2. Penguasaan terhadap pekerjaan 3. Penghargaan atas prestasi 4. Kesempatan pengembangan diri. (Syamsul et al. 2025)	
Kinerja Karyawan (Y)	hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas, serta dapat diukur berdasarkan standar dan tujuan organisasi	1. Kebutuhan fisiologis, 2. Rasa aman 3. Penghargaan 4. Pengembangan diri 5. Aktualisasi diri. (Nur'eni et al. 2022)	1-5

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jalur Anugerah Indonesia yang berjumlah sebanyak 113 orang. Populasi ini mencakup seluruh karyawan

yang aktif bekerja di bidang operasional maupun administratif dalam lingkungan industri maritim perusahaan.

Untuk memperoleh data yang representatif dan efisien dalam proses pengumpulan data, penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5% atau 0,05. Adapun perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{113}{1 + 113(0,05)^2} = \frac{113}{1 + 113(0,0025)} = \frac{113}{1 + 0,2825} = \frac{113}{1,2825} = 88,11$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 88 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah convenience sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kemudahan akses dan ketersediaan responden pada saat penelitian dilakukan. Teknik ini dipilih karena mempertimbangkan keterbatasan waktu, tenaga, dan sumber daya dalam proses pengumpulan data, tanpa mengabaikan tujuan memperoleh gambaran umum kondisi di lapangan.

Dengan menggunakan pendekatan ini, diharapkan data yang diperoleh tetap memberikan informasi yang relevan untuk menggambarkan fenomena yang diteliti di lingkungan kerja PT. Jalur Anugerah Indonesia.

3.4. Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan guna menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu kompetensi (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y).

Kuesioner dirancang dalam bentuk pernyataan tertutup menggunakan skala Likert lima poin, dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju,
- 2 = Tidak Setuju,
- 3 = Cukup,

4 = Setuju,

5 = Sangat Setuju.

Sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama, instrumen kuesioner telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item mampu mengukur konstruk variabel secara tepat dan konsisten. Selanjutnya, kuesioner dibagikan kepada responden yang telah ditentukan berdasarkan teknik convenience sampling, dengan total 88 orang karyawan PT. Jalur Anugerah Indonesia sebagai sampel.

Proses penyebaran dilakukan secara daring dengan mengirimkan tautan kuesioner melalui WhatsApp Group (WA Group) perusahaan yang berisi karyawan aktif. Metode ini dipilih untuk mempermudah distribusi dan mempercepat pengumpulan data dalam jangka waktu yang telah disepakati bersama. Data yang berhasil dihimpun dari kuesioner ini menjadi dasar utama dalam menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti terhadap kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.

3.5. Teknik Analisis data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan dua pendekatan utama, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Analisis dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas, yaitu kompetensi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3), terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap indikator-indikator dalam setiap variabel penelitian. Analisis ini menyajikan nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari setiap item pernyataan dalam kuesioner. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran umum mengenai kecenderungan jawaban responden dan distribusi data sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut. Hasil dari analisis ini juga menjadi dasar awal dalam memahami bagaimana responden menilai aspek kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, serta kinerja mereka sendiri di perusahaan.

3.5.2. Analisis Partial Least Squares - Structural Equation Modeling

Analisis PLS-SEM menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi terbaru dilakukan melalui tiga tahap, yaitu analisis *outer model* untuk menguji validitas dan

reliabilitas indikator, analisis *inner model* untuk menilai hubungan antar konstruk melalui nilai R^2 , dan *path coefficient*, serta uji hipotesis dengan metode *bootstrapping* berdasarkan kriteria $t\text{-statistics} \geq 1,96$ dan $p\text{-value} \leq 0,05$.

3.5.2.1. Analisis Outer Model

Pengujian outer model dilakukan untuk menilai kualitas instrumen penelitian melalui dua tahap berikut:

1. Uji validitas mencakup validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen dinilai dari nilai outer loading ($> 0,70$) dan Average Variance Extracted (AVE) ($> 0,50$). Validitas diskriminan diuji menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan nilai cross-loading, yang menunjukkan sejauh mana indikator dapat membedakan konstruk yang diukur dari konstruk lainnya.
2. Uji reliabilitas konstruk dilakukan dengan melihat nilai Composite Reliability ($> 0,70$) dan Cronbach's Alpha ($> 0,60$). Nilai yang tinggi menunjukkan bahwa indikator yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

3.5.2.2. Analisis Inner Model

Setelah model pengukuran valid dan reliabel, dilanjutkan dengan pengujian inner model untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten, melalui analisis:

1. Nilai R^2 (koefisien determinasi) untuk melihat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen;
2. Path Coefficient yang menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antar variabel;

3.5.2.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan output *bootstrapping* pada model struktural (inner model) untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel bebas memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. H_3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis akan menunjukkan nilai *path coefficient* masing-masing variabel, yang mengindikasikan kekuatan dan arah pengaruh, serta nilai *t-statistik* dan *p-value* sebagai

dasar pengambilan keputusan terhadap hipotesis. Jika nilai (p -value) $< 0,05$, maka hipotesis dinyatakan diterima.

3.5.3. Pembahasan Variabel terkait.

Pembahasan dilakukan dengan membandingkan hasil kuantitatif yang diperoleh dari model PLS-SEM dengan teori-teori terdahulu dan temuan dari penelitian sebelumnya. Misalnya, jika ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka hal ini akan dibahas dalam konteks teori motivasi kerja Herzberg atau Maslow, serta dikaitkan dengan fenomena aktual di PT. Jalur Anugerah Indonesia berdasarkan hasil survei. Pembahasan juga akan mencakup interpretasi praktis dari hasil analisis, sebagai dasar untuk rekomendasi perbaikan kebijakan SDM, peningkatan program pelatihan, penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif, dan penguatan sistem insentif dan pengakuan di perusahaan.

