

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Objek penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang berlokasi di Kabupaten Tangerang, Banten, yaitu PT. Mitra Bangun Cemerlang. Pemilihan perusahaan ini sebagai studi kasus didasarkan pada representasi mereka sebagai entitas yang mapan dalam sektor industri manufaktur, yang merupakan pilar utama perekonomian di wilayah tersebut. Sektor industri pengolahan secara konsisten menjadi kontributor dominan terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Tangerang, dengan porsi mencapai sekitar 58%. Hal ini menegaskan peran vital sektor manufaktur sebagai mesin pertumbuhan ekonomi dan penyerap tenaga kerja utama di kawasan ini.



Gambar 3.1 Logo perusahaan PT Mitra Bangun Cemerlang

Sumber: Data Internal Perusahaan

Pada perkembangan dunia tekstil di tahun 2000-an, tingginya permintaan benang menginspirasi Bapak Djumo untuk membuka usaha di bidang tekstil. Usaha di dunia tekstil masih sangat menjanjikan dengan peluang yang cukup besar. Inilah yang mendorong Bapak Djumo mendirikan perusahaan manufaktur tekstil, PT.

Mitra Bangun Cemerlang, berdasarkan akta No. 145 tanggal 29 Oktober 2001. PT. Mitra Bangun Cemerlang berlokasi di Jl. Raya Kukun Cadas KM. 1,7, Kp. Panggondokan, Kelurahan Kuta Baru, Kecamatan Pasar Kemis, Kabupaten Tangerang – 15560.

Perkembangan PT. Mitra Bangun Cemerlang selama ini cukup membanggakan. Hal ini tak lepas dari semangat dan kinerja yang memuaskan serta komitmen tinggi dari seluruh mitra perusahaan untuk memajukan Perusahaan. Dimulai sebagai usaha kecil dengan kurang dari 15 karyawan, berkat keyakinan yang kuat dan Kerjasama yang baik di antara karyawan, perusahaan ini terus berkembang dari skala kecil menjadi perusahaan yang telah tumbuh pesat dan kini menjadi salah satu produsen dan distributor tekstil terkemuka di Jakarta, Bandung, dan Solo.

Meskipun perusahaan ini merupakan pemain yang stabil dan telah beroperasi puluhan tahun, Perusahaan ini beroperasi dalam sebuah ekosistem industri yang menghadapi tantangan fundamental dalam manajemen sumber daya manusia. Terdapat sebuah paradoks antara pertumbuhan ekonomi yang didorong oleh sektor manufaktur dengan isu stabilitas tenaga kerja. Laporan industri secara umum mengindikasikan adanya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, rendahnya keterlibatan karyawan, serta kesenjangan keterampilan (*skill gap*) sebagai tantangan utama. Fenomena ini tidak hanya meningkatkan biaya operasional terkait rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga berpotensi menghambat produktivitas dan inovasi jangka panjang.

Kesenjangan antara performa ekonomi sektor yang kuat dan tantangan dalam pengelolaan modal manusia ini menciptakan urgensi strategis. Pertumbuhan yang didorong oleh investasi tidak akan berkelanjutan jika tidak diimbangi oleh kinerja karyawan yang optimal dan stabil. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan dan krusial. Dengan mengkaji pengaruh faktor-faktor fundamental seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, etika kerja, dan motivasi terhadap performa kerja pada karyawan di PT. Mitra Bangun Cemerlang, penelitian

ini bertujuan untuk menyediakan wawasan strategis yang kontekstual. Hasilnya diharapkan dapat memberikan landasan empiris untuk merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang efektif, yang pada akhirnya dapat menjembatani kesenjangan tersebut dan mendukung daya saing sektor manufaktur secara berkelanjutan.

3.1.2 Visi Misi Perusahaan

Visi yang dimiliki oleh perusahaan ini dalam menjalankan usahanya, yaitu:

“Menjadi perusahaan tekstil terdepan di Indonesia yang mengutamakan kualitas, inovasi, dan keberlanjutan dalam memenuhi kebutuhan benang tekstur bagi industri nasional dan internasional.”

Misi yang dimiliki oleh perusahaan ini dalam menjalankan usahanya yaitu:

- 1) Menghasilkan produk tekstil berkualitas tinggi yang sesuai dengan standar industri.
- 2) Mengembangkan teknologi dan proses produksi yang efisien dan ramah lingkungan.
- 3) Membangun sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan berintegritas.
- 4) Menjalin hubungan kerja sama yang harmonis dengan pelanggan, mitra usaha, dan masyarakat sekitar.
- 5) Meningkatkan daya saing perusahaan melalui inovasi berkelanjutan dan pelayanan terbaik.

3.2 Desain Penelitian

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei. Menurut Umar (2014), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, etika kerja, dan motivasi terhadap performa kerja karyawan.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Arikunto (2019), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Mitra Bangun Cemerlang dengan total 213 karyawan tetap.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Arikunto (2019) menyatakan bahwa, sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.

Menurut Arikunto (2019), teknik sampling terbagi menjadi dua, yaitu probability sampling dan non-probability sampling.

1. Probability Sampling, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih. Jenisnya meliputi:
 - a. *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana.
 - b. *Systematic Sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan memilih elemen ke-n dari populasi.
 - c. *Stratified Sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan membagi populasi ke dalam strata, kemudian mengambil sampel dari setiap strata.
 - d. *Cluster Sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kelompok (cluster) tertentu dalam populasi.
2. Non-Probability Sampling, yaitu teknik sampling yang tidak memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi. Jenisnya meliputi:
 - a. *Convenience Sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kemudahan.
 - b. *Judgemental Sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan peneliti.
 - c. *Quota Sampling*, yaitu penentuan sampel berdasarkan kuota tertentu.
 - d. *Snowball Sampling*, yaitu pemilihan sampel yang dimulai dari responden awal lalu berkembang berdasarkan rekomendasi responden sebelumnya.

Dalam penelitian ini digunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling. Teknik ini dipilih karena penentuan sampel didasarkan pada pertimbangan peneliti sesuai dengan kebutuhan penelitian. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Mitra Bangun Cemerlang.

3.3.3 Sample Size

Menurut Sugiyono (2023), ukuran sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik dan atribut yang serupa dengan populasi keseluruhan. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), dengan menggunakan sampel, peneliti seharusnya dapat memperoleh dan menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan dari populasi yang dimaksud.

Rumus Isaac dan Michael digunakan untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya dengan tingkat kesalahan 5%. Rumus ini memberikan hasil yang lebih presisi untuk populasi yang terdefinisi dibandingkan metode lainnya. Persamaan rumus Isaac dan Michael adalah sebagai berikut:

$$S = \frac{\chi^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \chi^2 \cdot P \cdot Q}$$

S = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi (213 karyawan)

χ^2 = Chi Kuadrat dengan $dk = 1$, pada taraf kesalahan 5% bernilai 3,841

d = Tingkat kesalahan / *accuracy* (0,05)

P = Peluang benar (0,5)

Q = Peluang salah ($1 - P = 0,5$)

Berdasarkan rumus di atas, dengan jumlah populasi sebanyak 213 karyawan dan tingkat kesalahan yang ditetapkan sebesar 5% (taraf kepercayaan 95%), maka perhitungan sampelnya adalah sebagai berikut:

$$S = \frac{3,841 \cdot 213 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2(213-1) + 3,841 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$S = \frac{204,533}{0,0025(212) + 0,96025}$$

$$S = \frac{204,533}{0,53+0,96025}$$

$$S = \frac{204,533}{1.49025}$$

$$S = 137,24$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh jumlah sampel minimum adalah 137,24 yang dibulatkan menjadi 138 responden. Namun, untuk mengantisipasi kemungkinan adanya kuesioner yang pengisian datanya tidak lengkap dari responden, maka peneliti menetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini menjadi 139 responden. Jumlah ini telah memenuhi ambang batas minimum yang disyaratkan oleh perhitungan Isaac dan Michael.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

1. *Primary Data*

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa, data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama di lapangan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan tetap PT. Mitra Bangun Cemerlang.

2. *Secondary Data*

Selain itu, Sugiyono (2019:137) juga menyatakan bahwa, data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, artikel ilmiah, serta dokumen perusahaan yang mendukung penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kedua metode dalam mengumpulkan data informasi yang dilakukan yakni *primary data* dan *secondary data*. Pada *primary data* diperoleh oleh peneliti dengan cara penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap, sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Berdasarkan *secondary data*, peneliti menggunakan berbagai sumber referensi dari *e-book*, buku dan *journal review* sebagai acuan dalam penelitian.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2019) menyebutkan bahwa, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan gabungan dari keempatnya.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data utama. Kuesioner diberikan kepada responden dengan pertanyaan yang telah disusun sesuai indikator variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2019:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.4.3 Periode Penelitian

Pada penelitian kali ini dimulai dari periode september sampai november 2025. Dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang jumlahnya yaitu 213 responden untuk menguji tingkat validitas dan reabilitas dari variabel-variabel yang diteliti.

3.4.4 Skala Penelitian

Sugiyono (2019:165) menjelaskan bahwa, skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian ini digunakan skala Likert dengan lima kategori jawaban, yaitu:

Tabel 3.1 Tabel Skala Likert

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

3.5 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2019), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini diturunkan dari teori yang relevan, kemudian dijadikan indikator yang diukur dengan skala Likert (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju).

Tabel 3.2 Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi bawahan melalui visi yang jelas, karisma personal, perhatian individual, dan stimulasi intelektual. Robbins & Judge (2022).	Menginspirasi	Visi yang jelas	Atasan saya mampu mengomunikasikan visi masa depan yang jelas dan meyakinkan.
			Menjadi panutan	Atasan saya menjadi panutan yang baik bagi tim.
			Karisma personal	Atasan saya memiliki karisma yang membuat saya bangga menjadi bagian dari timnya.
		Memotivasi	Motivasi inspirasional	Atasan saya mampu membangkitkan semangat dalam bekerja.
			Menanamkan optimisme	Atasan saya selalu optimis bahwa tim kami dapat mencapai tujuan.
		Mengembangkan potensi	Kepedulian personal	Atasan saya peduli pada kebutuhan saya sebagai individu.
			Pembinaan	Atasan saya meluangkan waktu untuk membantu saya

	Paradigma kepemimpinan yang menekankan pada empat mekanisme utama: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Yukl (2020).	Pengaruh ideal	Pencapaian potensi	Atasan saya membantu saya mencapai potensi maksimal dalam kerja saya.
			Membangun Kepercayaan	Saya percaya penuh pada keputusan atasan saya.
			Integritas	Atasan saya menunjukkan integritas tinggi dalam setiap tindakannya.
		motivasi inspirasional	Antusiasme	Atasan saya menunjukkan antusiasme yang tulus terhadap apa yang kami coba capai.
			Berkontribusi	Atasan saya mampu menjelaskan bagaimana pekerjaan saya berkontribusi pada tujuan organisasi.
		stimulasi intelektual	Mengembangkan perspektif baru	Atasan saya mendorong saya untuk melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda dari biasanya.
		perhatian individual	Pendengar aktif	Atasan saya benar-benar mendengarkan kekhawatiran dan masukan pribadi saya.
	Gaya kepemimpinan yang tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga membentuk visi, mendukung inovasi, dan memperhatikan kebutuhan setiap individu agar potensi maksimal mereka dapat tercapai. Northouse (2021)	visi	Komunikasi visi	Atasan saya mampu mengomunikasikan visi perusahaan dengan cara yang inspiratif.
			Arah tujuan bersama	Tujuan yang ditetapkan atasan saya membuat saya merasa menjadi bagian yang penting.
		inovasi	Keterbukaan terhadap ide	Atasan saya terbuka terhadap ide-ide baru dan cara kerja yang inovatif.
			Mendorong eksperimen	Atasan saya mendorong saya untuk mencoba pendekatan baru meskipun ada risiko gagal.
		potensi maksimal	Perhatian personal	Atasan saya meluangkan waktu untuk memahami kebutuhan pengembangan karir saya.
			Pembinaan	Atasan saya bertindak sebagai mentor atau pembimbing untuk membantu saya bertumbuh secara profesional.
Budaya Organisasi (X2)	Sistem nilai, norma, kepercayaan, dan asumsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka berpikir, berperilaku, serta berinteraksi dalam lingkungan kerja. Schein & Schein (2021)	Nilai	Pengambilan keputusan	Nilai-nilai integritas menjadi panduan utama saya dalam berpikir saat mengambil keputusan sulit.
			Keselarasn perilaku	Saya berperilaku selaras dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi ini.
		Norma	Panduan perilaku	Saya memahami aturan tentang bagaimana seharusnya saya berperilaku di tempat kerja.
			Standar interaksi	Norma yang ada di sini memengaruhi cara saya berinteraksi
		Kepercayaan	Pola pikir	Kepercayaan bersama di perusahaan ini membentuk cara berpikir saya dalam bekerja.

		Lingkungan kerja	Asumsi dalam bertindak	Perilaku saya dalam bekerja didasari oleh asumsi bersama tentang apa yang dianggap penting di sini.
			Suasana kerja	Lingkungan kerja di sini yang terbuka sangat memengaruhi cara kami berinteraksi satu sama lain.
			Hasil kerja yang meningkat	Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan hasil kerja.
	Pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang kemudian diajarkan kepada anggota baru. Robbins & Coulter (2023)	Asumsi dasar	Asumsi terhadap pasar	Kami berasumsi bahwa kepuasan pelanggan adalah prioritas di atas segalanya.
			Komunikasi	Komunikasi yang terbuka didalam organisasi adalah cara terbaik untuk bekerja.
			Kekompakan tim	Kekompakan tim lebih penting daripada memperdebatkan perbedaan pendapat.
			Hubungan Kerja	Hubungan personal antar rekan kerja sama pentingnya dengan penyelesaian tugas itu sendiri.
	Seperangkat prinsip moral dan nilai-nilai yang memandu perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Kreitner & Kinicki (2021)	Prinsip moral	Kejujuran	Sikap jujur dalam melaporkan hasil kerja saya.
			Anti kecurangan	Prinsip moral mencegah saya mengambil jalan pintas yang melanggar aturan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya.
		Nilai-nilai	Tanggung jawab	Etika kerja di perusahaan membuat saya merasa bertanggung jawab penuh atas kualitas hasil tugas yang saya kerjakan.
			Disiplin Kerja	Perilaku disiplin sangat mempengaruhi hasil kerja saya.
Etika Kerja (X3)	Seperangkat nilai, keyakinan, dan sikap yang mengarahkan bagaimana individu memandang pekerjaan yang mencakup dedikasi, disiplin, tanggung jawab, dan orientasi terhadap prestasi. Gibson et al. (2020)	Nilai	Dedikasi	Saya memegang nilai-nilai perusahaan bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan penuh dedikasi.
			Tanggung Jawab	Saya memandang tanggung jawab pekerjaan sebagai nilai utama yang harus saya penuhi.
		Keyakinan	Kedisiplinan adalah kunci	Saya memiliki keyakinan bahwa kedisiplinan mengikuti prosedur adalah kunci untuk menggapai hasil terbaik.
			Sikap proaktif	Saya selalu menunjukkan sikap berdedikasi tinggi dalam setiap tugas.
		Sikap	Taat aturan	Sikap saya adalah selalu mematuhi aturan
			Sikap ingin unggul	Sikap saya dalam bekerja adalah selalu berusaha memberikan hasil yang melebihi standar
	Sikap profesional, integritas, tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen terhadap	Professional	Sikap kerja	Sikap profesional membuat rekan kerja dapat mempercayai saya.

	kualitas kerja yang menjadi fondasi untuk membangun kepercayaan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Robbins & Judge (2022)	Integritas	Konsistensi tindakan	Memiliki sikap konsisten dapat membangun kepercayaan tim.
		Kejujuran	Komunikasi	Kejujuran saya dalam berkomunikasi membantu tim bekerja secara produktif.
			Kesadaran	Tetap menyelesaikan tugas sesuai standar walaupun tanpa dalam pengawasan.
		Komitmen	Keterikatan	Saya berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.
			Kegigihan	Saya pantang menyerah dalam menyelesaikan tugas sesuai standar kerja.
		Kualitas kerja	Standar hasil yang tinggi	Saya konsisten menghasilkan pekerjaan berkualitas sehingga rekan kerja percaya pada hasil kerja saya.
			Produktifitas	Fokus saya pada kualitas kerja dengan minim kesalahan dapat berkontribusi langsung pada produktivitas tim.
Motivasi (X4)	Dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, serta ketekunan perilaku individu dalam upaya mencapai tujuan tertentu. Deci & Ryan (2020)	Dorongan internal	Semangat kerja	Saya bekerja dengan penuh semangat karena saya merasa pekerjaan ini menarik
			Ketekunan	Saya tetap tekun menyelesaikan masalah ketika tidak ada yang mengawasi.
		Dorongan eksternal	Upaya untuk bonus	Saya akan bekerja lebih keras jika ada janji bonus
			Pengakuan	Saya akan tetap tekun menyelesaikan tugas yang tidak saya sukai demi mendapatkan pengakuan dari atasan.
			Dukungan dari orang lain	Saya akan lebih berusaha dalam kerja ketika mendapat dukungan dari kerabat saya.
	Dorongan yang berpusat pada pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan dalam lingkungan kerja. Robbins & Judge (2022)	Otonomi	Kebebasan memilih	Saya memiliki kebebasan dalam menentukan cara kerja saya.
			wewenang	Lingkungan kerja saya memberikan saya wewenang untuk mengambil keputusan yang relevan dengan tugas saya.
		Kompetensi	Rasa mampu	Saya merasa kompeten dalam menyelesaikan tugas-tugas saya.
			Penyediaan sumber daya	Menyediakan sumber daya seperti alat pelatihan yang saya butuhkan untuk meningkatkan kompetensi saya.
			Evaluasi	Evaluasi dari atasan dapat membantu saya dalam berkembang.
		Keterhubungan	Hubungan sosial	Saya merasa terhubung baik dengan rekan kerja saya.

Performa Kerja (Y1)	Sebuah determinan motivasi yang menekankan peran waktu dan urgensi, di mana dorongan untuk bertindak cenderung meningkat seiring dengan semakin dekatnya tenggat waktu suatu tugas. Luthans (2021)		Lingkungan yang suportif	Suasana dalam tim membuat saya merasa dihargai sebagai bagian dari kelompok.
			Interaksi positif	Interaksi yang positif dengan rekan kerja berpengaruh dalam hasil kerja.
		Peran waktu	Pengelolaan waktu	Saya mampu mengelola waktu kerja saya secara efektif.
			Peningkatan fokus	Fokus kerja saya meningkat ketika tenggat waktu semakin dekat.
		Urgensi	Dorongan produktivitas	Rasa khawatir karena tenggat waktu justru membuat saya lebih produktif.
			Prioritas tindakan	Mendekatnya tenggat waktu meningkatkan dorongan saya untuk memprioritaskan tugas tersebut di atas tugas lainnya.
	Kombinasi antara perilaku kerja dan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tujuan organisasi. Armstrong (2021)	Perilaku kerja	Kepatuhan	Saya selalu berperilaku sesuai dengan prosedur yang ditetapkan organisasi.
			Perilaku kolaboratif	Perilaku dalam berinteraksi dengan tim mendukung kolaborasi yang baik di dalam tim.
		Hasil kerja	Pencapaian	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.
			konsistensi	Hasil kerja saya secara konsisten memenuhi standar kualitas yang diharapkan.
		Tujuan organisasi.	Keselarasan tujuan	Saya bekerja selaras dengan tujuan perusahaan.
			Kontribusi	Hasil kerja saya secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.
	Hasil kerja yang dicapai oleh individu yang berkaitan langsung dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka, yang dapat diukur dari segi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Mathis & Jackson (2020)	Tugas	Optimisme	Optimis pada hasil kerja saya yang selalu optimal dengan minim kesalahan.
			Ketepatan waktu	Saya selalu menyerahkan tugas-tugas saya tepat waktu.
		Tanggung jawab pekerjaan	Standar kualitas	Saya merasa bertanggung jawab dengan standar kualitas yang ditetapkan.
			Pemenuhan Tanggung Jawab	Saya secara konsisten memenuhi semua aspek yang menjadi tanggung jawab pekerjaan saya.
			Kesadaran dalam tanggung jawab	Kesadaran untuk selalu tepat waktu dalam menjalankan tanggung jawab saya tanpa harus menunggu perintah.
		Performa	Arahan terkait tanggung jawab	Saya menerima arahan yang jelas dari atasan mengenai tanggung jawab saya.
	Dari perspektif manajerial performa tidak hanya sekadar hasil tetapi juga merupakan kapabilitas pegawai yang dapat diarahkan, diberi umpan		Feedback	Saya secara rutin menerima feedback mengenai performa kerja saya.

	balik, dan dikembangkan secara berkelanjutan oleh organisasi. Mangkunegara (2022)		Evaluasi terhadap performa	Evaluasi yang saya terima membantu saya memahami bagaimana performa saya harus ditingkatkan.
			Dukungan pengembangan	Atasan saya secara aktif membantu mengembangkan kemampuan kerja saya.
			Keberlanjutan	Performa saya dievaluasi sebagai dasar untuk menentukan berkelanjutan kerja saya di perusahaan.

3.6 Teknik Analisis Data

Proses pengembangan instrumen penelitian terdiri dari dua bagian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji tiap item pernyataan yang terdapat pada angket yang dibuat oleh peneliti. Apabila item pernyataan sudah valid dan reliabel maka item pernyataan pada angket tersebut sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data. Selanjutnya data tersebut akan dideskripsikan. Pengujian validitas dan reliabilitas akan dilakukan setelah angket disebarkan kepada responden.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, validitas menunjukkan sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner benar-benar mewakili konsep yang diteliti.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan *factor analysis* (confirmatory *factor analysis*) Sehingga, uji validitas digunakan sebagai alat untuk mengatur tingkat interkorelasi dari antar variabel dan dapat dilakukan dengan analisis faktor berupa beberapa komponen yang harus dipenuhi yakni sebagai berikut:

1. *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA).

Nilai *measurement* yang harus diperoleh pada pengujian yakni mencapai lebih dari 0.5 (> 0.5) yang menunjukkan bahwa indikator tersebut layak untuk diteliti agar dapat dilakukannya analisis terhadap faktor.

2. *Measurement of Sampling Adequacy (MSA)*

Nilai *measurement* variabel yang harus diperoleh yakni lebih dari 0.5 (> 0.5) yang menunjukkan bahwa indikator tersebut layak untuk diteliti. Dan nilai *measurement* variabel yang memiliki nilai dibawah kurang dari 0.5 (< 0.5) harus di hilangkan dari perhitungan dalam faktor analisis satu per satu, yang dimulai dari variabel dengan nilai terendah.

3. *Bartlett's Test of Sphericity (Sig.)*

Merupakan suatu nilai *measurement* untuk melihat terkait adanya hubungan korelasi antar variabel penelitian. Sehingga pada pengujian berlangsung, nilai *measurement* harus memperoleh nilai signifikansi atau nilai *sig.* lebih kecil dari sama dengan 0.05 (≤ 0.05) agar dapat menunjukkan bahwa indikator tersebut *valid* memiliki korelasi yang cukup antar variabel di dalam penelitian.

4. Nilai *Factor Loading*

Merupakan suatu nilai *measurement* untuk menjelaskan hubungan korelasi antara variabel asli dan faktor-faktor kunci. Sehingga pada pengujian harus memperoleh lebih besar dari 0.5 (> 0.5).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2021), uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi suatu instrumen penelitian, apakah instrumen tersebut dapat diandalkan atau tidak. Artinya, instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur hal yang sama pada waktu yang berbeda.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Menurut Ghazali (2021), suatu konstruk atau

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$. Dengan demikian, semakin tinggi nilai alpha, maka semakin tinggi pula tingkat konsistensi internal instrumen yang digunakan.

3.7 Analisis Data Penelitian

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Pada tahap pertama analisis data, uji asumsi tradisional digunakan untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan untuk analisis regresi linier berganda. Uji yang dilakukan meliputi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas residu.

3.7.1.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Dalam penelitian ini, deteksi multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Menurut Ghozali (2021) menyatakan bahwa jika nilai *Tolerance* > 0.10 dan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Penelitian ini akan menggunakan ambang batas konservatif dengan rujukan nilai $VIF < 10$ dan *Tolerance* > 0.10 .

3.7.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Deteksi gejala ini dilakukan dengan mengamati pola pada grafik scatterplot yang menghubungkan nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan nilai residualnya (SRESID).

Dasar pengambilan keputusan dalam analisis ini adalah:

1. Jika titik-titik data membentuk pola yang teratur (seperti bergelombang, melebar, lalu menyempit), maka hal tersebut mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas.
2. Sebaliknya, jika titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola yang jelas, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain menggunakan grafik scatterplot, penelitian ini menggunakan uji Spearman untuk mendeteksi masalah heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai mutlak residualnya (absolute residual). Jika koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai mutlak residual tidak signifikan (nilai Sig. > 0,05), maka model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas. Rumus koefisien Spearman (r_s) adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

r_s = Koefisien Spearman

d_i = Perbedaan ranking antara variabel independen dan nilai mutlak residual

n = Jumlah sampel (responden)

1 dan 6 = Konstanta

3.7.1.3 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki

distribusi normal. Hal ini penting karena uji statistik t dan F pada dasarnya mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ghozali (2021) menyatakan bahwa salah satu cara untuk mendeteksi normalitas adalah dengan melakukan analisis terhadap grafik histogram dan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*.

Dasar pengambilan keputusan dalam analisis grafik *Normal P-P Plot* adalah dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal (Ghozali, 2021). Kriteria analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain menggunakan metode grafik yang dapat menimbulkan subjektivitas, penelitian ini juga menggunakan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) untuk memastikan normalitas residual. Menurut Ghozali (2021), dasar pengambilan keputusan dalam uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan melihat angka signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) pada taraf signifikansi 0,05 (5%), dengan ketentuan:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data residual terdistribusi secara normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data residual tidak terdistribusi secara normal.

Dalam penelitian ini, pengolahan data untuk uji normalitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 25.

3.7.1.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*residual*) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2021).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini, digunakan uji *Durbin-Watson* (DW Test). Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut (Ghozali, 2021):

1. Jika $dU < DW < 4 - dU$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak terjadi autokorelasi.
2. Jika $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$, maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terjadi autokorelasi.
3. Jika $dL \leq DW \leq dU$ atau $4 - dU < DW < 4 - dL$, maka tidak ada kesimpulan pasti.

DW : Nilai Durbin-Watson hitung.

dU : Batas atas tabel Durbin-Watson.

dL : Batas bawah tabel Durbin-Watson.

3.7.2 Uji Model

3.7.2.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021), uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R^2

yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.8 Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2021), analisis regresi linier berganda didefinisikan sebagai studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas). Perbedaan mendasar dengan regresi sederhana terletak pada jumlah variabel bebasnya; jika regresi sederhana hanya menguji pengaruh satu variabel bebas, maka regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk memperkirakan dan/atau memprediksi nilai rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Hasil dari analisis ini akan menghasilkan koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen yang menunjukkan arah dan besarnya pengaruh terhadap variabel dependen. Berikut merupakan persamaan pada analisis regresi berganda pada penelitian ini, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Performa Kerja

α = Konstanta

X_1 = Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Budaya Organisasi

X_3 = Etika Kerja

X_4 = Motivasi

β = Koefisien regresi

e = *Error*

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2021), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini umumnya menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Apabila nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, Ghozali (2021) juga merumuskan kriteria pengujian berdasarkan nilai probabilitas signifikansi sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.