

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan berfokus pada data numerik dan metode analisis statistik untuk mengevaluasi korelasi antara variabel yang dibahas (Sugiyono, 2020). Ini adalah jenis penelitian penjelasan yang bertujuan untuk menjelaskan korelasi disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Selain itu, juga meneliti peran motivasi sebagai variabel intervensi dalam korelasi tersebut (Hartono, 2019).

Untuk menjamin validitas dan kredibilitas temuan, 2 jenis sumber primer dan sekunder. Unit analisisnya adalah individu, yakni Generasi Z yang bekerja di industri *Food & Beverage (F&B)* Yogyakarta, yang berusia 18 hingga 28 tahun dengan teknik *purposive sampling*. Dimensi waktu cross-sectional penelitian ini berarti data dikumpulkan pada titik waktu tertentu untuk menggambarkan kondisi saat itu.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Melibatkan Generasi Z yang bekerja di industri *F&B*, dengan lokasi penelitian berpusat di Yogyakarta. Dengan jadwal berikut, penelitian akan berlangsung dari penyusunan proposal hingga sidang skripsi

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2025					
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1.	BAB I						
2.	BAB II						
3.	BAB III						
4.	Seminar Proposal						
5.	Revisi Pasca Seminar Proposal						
6.	Penelitian						
7.	BAB IV-V						
8.	Sidang Skripsi						

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel independen, dependen, dan mediasi dipakai pada studi ini. Motivasi kerja mengatur korelasi variabel independen dan dependen. Kinerja karyawan; dependen, dan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja; variabel *Intervening*.

Tabel 3. 2 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
Disiplin Kerja (X1) Kepatuhan serta tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan organisasi dengan mengedepankan Semua aturan yang ditulis maupun yang tidak tertulis atau diucapkan dalam organisasi tersebut, dengan harapan agar tujuan dapat terwujud.	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu datang ke tempat kerja • Ketepatan jam pulang ke rumah • Kepatuhan pada peraturan yang berlaku. • Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan • Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu datang tepat waktu 2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu 3. Saya selalu memperhatikan pekerjaan saya untuk menghindari kesalahan 4. Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan saya 5. Saya selalu mematuhi aturan pemimpin saya 6. Saya tidak berisik ditempat kerja 7. Saya setuju bahwa pelanggaran harus diberi sanksi 8. Saya bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas saya 	Likert 1-5	(Setiawan & Krisnandi, 2023) dan (Saputri et al., 2021)
Gaya Kepemimpinan (X2)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Kepercayaan • Pengawasan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan saya selalu memberikan pengaruh kepada bawahannya 	Likert 1-5	(Setiawan & Krisnandi, 2023)

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
Suatu cara atau pola perilaku yang diperlihatkan oleh seorang pemimpin dalam mendorong bawahan mereka untuk mencapai tujuan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Perhatian 	<p>2. Pimpinan saya selalu mengajak berdiskusi terkait masalah di tempat kerja</p> <p>3. Pemimpin memberikan ruang bagi bawahan untuk menyampaikan pendapat</p> <p>4. Pimpinan saya mempercayakan sepenuhnya pekerjaan kepada bawahannya</p> <p>5. Pimpinan selalu mengawasi bawahan saat bekerja</p> <p>6. Pimpinan selalu memeriksa laporan kerja bawahannya</p> <p>7. Pimpinan selalu mengevaluasi kinerja bawahan</p> <p>8. Pemimpin selalu memberikan perhatian dan kebutuhan kepada bawahan</p>		

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
Lingkungan Kerja (X3) SITuasi di tempat kerja yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Keamanan kerja • Fasilitas kerja • Pencahayaan • Korelasi interpersonal antara karyawan dengan atasan dan bawahan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gedung yang di gunakan untuk bekerja sangat memperhatikan keselamatan kerja karyawan 2. Saat bekerja saya diberikan Asuransi jaminan keselamatan kerja 3. Tempat saya bekerja tersedia fasilitas untuk merelaksasi pikiran karyawan 4. Tempat saya bekerja memiliki fasilitas kerja yang memadai 5. Lingkungan kerja saya memiliki pencaharian yang baik untuk saya bekerja 6. Tempat saya bekerja memiliki pencahayaan khusus bila terjadi pemadaman 7. Saya memiliki korelasi kerja yang sehat dengan 	Likert 1-5	(Setiawan & Krisnandi, 2023)

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
		rekan kerja maupun atasan saya 8. Saya selalu menjaga komunikasi dengan sesama pegawai		
Motivasi (Z) pemberi daya penggerak keairahan kerja seseorang yang menciptakan semangat kerja seseorang, sehingga mereka ingin bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> • Partisipasi • Pengakuan • Otoritas dan pendelegasian • Perhatian timbal balik 	<p>1. Saya bekerja karena saya diikutsertakan dalam pengambilan Keputusan pekerjaan</p> <p>2. Saya bekerja karena saya terlibat dalam rapat-rapat penting dengan atasan saya</p> <p>3. Saya bekerja karena hasil kerja saya diakui oleh atasan saya</p> <p>4. Saya bekerja karena hasil pekerjaan saya diumumkan oleh atasan saya di papan prestasi karyawan</p> <p>5. Saya bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi saya</p> <p>6. Saya bekerja karena saya diberi kesempatan untuk</p>	Likert 1-5	(Setiawan & Krisnandi, 2023)

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
		<p>menyampaikan ide dan pemikiran</p> <p>7. Saya memiliki harapan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi</p> <p>8. Saya memiliki harapan untuk mendapatkan lebih banyak insentif dari hasil pencapaian kerja saya</p>		
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik (atau buruk) seorang karyawan memenuhi tugas dan mencapai tujuannya .</p> <p>Pengukuran kinerja yang akurat mencakup kualitas, kuantitas, dan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas • Tanggung jawab • Inisiatif dan sikap • Kerja sama • Ketepatan waktu 	<p>1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan</p> <p>2. Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar kualitas yang diharapkan</p> <p>3. Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan</p> <p>4. Saya datang bekerja tepat waktu dan jarang absen tanpa alasan jelas</p>	Likert 1-5	(Hasibuan, 2017)

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
efisiensi kerja seseorang. Karyawan mendorong kemajuan perusahaan Anda.		<p>5. Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim dan menghargai pendapat rekan kerja</p> <p>6. Saya menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi oleh atasan</p> <p>7. Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal</p> <p>8. Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik untuk menyelesaikan berbagai tugas</p>		
Disiplin Kerja (X1) Kepatuhan serta tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan organisasi dengan mengedepankan Semua aturan yang ditulis maupun yang tidak tertulis atau diucapkan dalam	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu datang ke tempat kerja • Ketepatan jam pulang ke rumah • Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. • Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan 	<p>1. Saya selalu datang tepat waktu</p> <p>2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu</p> <p>3. Saya selalu memperhatikan pekerjaan saya untuk menghindari kesalahan</p> <p>4. Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan saya</p>	Likert 1-5	(Setiawan & Krisnandi, 2023) dan (Saputri et al., 2021)

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
organisasi tersebut, dengan harapan agar tujuan dapat terwujud.	<ul style="list-style-type: none"> Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas 	<ol style="list-style-type: none"> Saya selalu mematuhi aturan pemimpin saya Saya tidak berisik ditempat kerja Saya setuju bahwa pelanggaran harus diberi sanksi Saya bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas saya 		
Gaya Kepemimpinan (X2) Suatu cara atau pola perilaku yang diperlihatkan oleh seorang pemimpin dalam mendorong bawahan mereka untuk mencapai tujuan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> Motivasi Kepercayaan Pengawasan Perhatian 	<ol style="list-style-type: none"> Pimpinan saya selalu memberikan pengaruh kepada bawahannya Pimpinan saya selalu mengajak berdiskusi terkait masalah di tempat kerja Pemimpin memberikan ruang bagi bawahan untuk menyampaikan pendapat Pimpinan saya mempercayakan sepenuhnya pekerjaan kepada bawahannya 	Likert 1-5	(Setiawan & Krisnandi, 2023)

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
		<p>5. Pimpinan selalu mengawasi bawahan saat bekerja</p> <p>6. Pimpinan selalu memeriksa laporan kerja bawahannya</p> <p>7. Pimpinan selalu mengevaluasi kinerja bawahan</p> <p>8. Pemimpin selalu memberikan perhatian dan kebutuhan kepada bawahan</p>		
<p>Lingkungan Kerja (X3)</p> <p>SITUasi di tempat kerja yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Keamanan kerja • Fasilitas kerja • Pencahayaan • Hubungan interpersonal antara karyawan dengan atasan dan bawahan 	<p>1. Gedung yang di gunakan untuk bekerja sangat memperhatikan keselamatan kerja karyawan</p> <p>2. Saat bekerja saya diberikan Asuransi jaminan keselamatan kerja</p> <p>3. Tempat saya bekerja tersedia fasilitas untuk merelaksasi pikiran karyawan</p>	Likert 1-5	(Setiawan & Krisnandi, 2023)

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
		<p>4. Tempat saya bekerja memiliki fasilitas kerja yang memadai</p> <p>5. Lingkungan kerja saya memiliki pencahayaan yang baik untuk saya bekerja</p> <p>6. Tempat saya bekerja memiliki pencahayaan khusus jika terjadi pemadaman</p> <p>7. Saya memiliki hubungan kerja yang sehat dengan rekan kerja maupun atasan saya</p> <p>8. Saya selalu menjaga komunikasi dengan sesama pegawai</p>		
Motivasi (Z) pemberi daya penggerak kegairahan kerja seseorang yang menciptakan semangat kerja seseorang, sehingga mereka ingin bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Partisipasi • Pengakuan • Otoritas dan pendelegasian • Perhatian timbal balik 	<p>1. Saya bekerja karena saya diikutsertakan dalam pengambilan Keputusan pekerjaan</p> <p>2. Saya bekerja karena saya terlibat dalam rapat-rapat penting dengan atasan saya</p>	Likert 1-5	(Setiawan & Krisnandi, 2023)

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan		<p>3. Saya bekerja karena hasil kerja saya diakui oleh atasan saya</p> <p>4. Saya bekerja karena hasil pekerjaan saya diumumkan oleh atasan saya di papan prestasi karyawan</p> <p>5. Saya bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi saya</p> <p>6. Saya bekerja karena saya diberi kesempatan untuk menyampaikan ide dan pemikiran</p> <p>7. Saya memiliki harapan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi</p> <p>8. Saya memiliki harapan untuk mendapatkan lebih banyak insentif dari hasil pencapaian kerja saya</p>		

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik (atau buruk) seorang karyawan memenuhi tugas dan mencapai tujuannya .</p> <p>Pengukuran kinerja yang akurat mencakup kualitas, kuantitas, dan efisiensi kerja seseorang. Karyawan mendorong kemajuan perusahaan Anda.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas • Tanggung jawab • Inisiatif dan sikap • Kerja sama • Ketepatan waktu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan 2. Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar kualitas yang diharapkan 3. Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan 4. Saya datang bekerja tepat waktu dan jarang absen tanpa alasan jelas 5. Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim dan menghargai pendapat rekan kerja 6. Saya menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi oleh atasan 7. Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal 8. Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik 	Likert 1-5	(Hasibuan, 2017)

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
		untuk menyelesaikan berbagai tugas		

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi, menurut Sugiyono (2020) sekumpulan individu/benda dengan sifat tertentu menjadi dasar kesimpulan. Studi ini meneliti populasi mencakup seluruh individu dari Generasi Z yang bekerja di industri *F&B* di wilayah Yogyakarta.

2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2020) Sampel yakni bagian populasi, komponen yang dianggap dapat menggambarkan sifat populasi secara keseluruhan. Pada studi ini, sampel diambil dari populasi pekerja di industri *F&B*, khususnya dari kalangan Generasi Z, yang jumlah pastinya belum diketahui pasti. Oleh karena itu, metode pemilihan sampel purposive diterapkan dengan mempertimbangkan standar khusus yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Mengacu pada pedoman Joe Hair, Volker Kuppelwieser (2014) Untuk memperoleh jumlah sampel. (Joe Hair, Volker Kuppelwieser, 2014) mengatakan, jumlah sampel ideal tidak dapat ditentukan secara pasti dapat dihitung dengan menggunakan jumlah indikator dalam kuesioner. Menurut pendapat umum, ukuran sampel minimal harus 5x lipat jumlah indikator, dan ukuran sampel maksimal harus 10x lipat jumlah indikator. Studi ini, terdapat 40 indikator, jumlah sampel yang direkomendasikan berada dalam kisaran 200 hingga 400 responden.

Adapun target minimum sampel yang ditetapkan peneliti yakni sebanyak 200 orang.

1. Generasi Z (usia 18-28 tahun)
2. Aktif bekerja di Industri *Food & Beverage (F&B)*
(seperti restoran, kafe, *franchise* makanan, dll.)
3. Berada di area Yogyakarta

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020) mengumpulkan data yang diperlukan untuk mencapai tujuan studi. Data diperoleh untuk menguji hipotesis yang dibuat dan menjawab pertanyaan studi.

Studi ini memanfaatkan kuesioner tertutup dan fokus pada penyebaran kuesioner dengan cara digital atau online melalui berbagai platform media sosial.

Tabel 3. 3 Skala Likert

Sumber: Setiawan & Krisnandi (2023)

No	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

F. Teknik Analisis

Metode analisis data SEM berbasis PLS, dioperasikan melalui AMOS. Dalam penerapannya, *SEM* dipadukan dengan *CFA*, yakni rangkaian metode statistik yang digunakan untuk menguji dan menganalisis keterkaitan antar variabel kompleks serta tidak dapat diukur langsung (Waluyo, 2016). Penggunaan AMOS membuat visualisasi model dan interpretasi model struktural dan pengukuran lebih mudah.

Penggunaan *SEM* AMOS dipilih karena mampu menangani uji hipotesis yang kompleks dengan lebih akurat, terutama untuk menganalisis data kuesioner yang berkaitan dengan persepsi. Fitur *bootstrapping*, yang tidak tersedia dalam analisis regresi linier, adalah keunggulan AMOS. Model *SEM* menghubungkan variabel independen, mediasi, dan dependen. Dengan bantuan AMOS, analisis mediasi penuh dan parsial dapat dilakukan. Oleh karena itu, dianggap tepat dan relevan untuk menggunakan *SEM* AMOS.

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2020) gambaran data yang jelas dan informatif tanpa generalisasi atau menarik kesimpulan yang berlaku untuk seluruh populasi.

2. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas diskriminan dengan *CFA*

Mengevaluasi tepat dan benarnya suatu alat mengukur variabel penelitian (Sugiyono, 2020). Ketika nilai $CR > 1,96$ dan nilai

probabilitas < 0.05 , uji validitas diskriminan *CFA* adalah signifikan (Waluyo, 2016).

b) Uji Reliabilitas

Menurut Ferdinand (2014) mengatakan bahwa reliabilitas suatu instrumen ditentukan oleh seberapa konsisten, konsisten, dan dapat dipercaya data yang dihasilkannya. Saat *construct reliability* $> 0,7$, penelitian dapat dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Std. loading}^2)}{(\sum \text{Std. loading}^2) + \sum \epsilon_j}$$

c) Uji Normalitas

Memastikan data terdistribusi normal, dilakukan dengan *software* AMOS dan menggunakan hasil evaluasi normalitas. Khususnya, nilai rasio kritis (c.r) pada *skewness* dan *kurtosis* diperhatikan. Untuk uji normalitas univariat, data dinyatakan berdistribusi normal bila nilai *c.r skewness* dan *c.r kurtosis* tiap indikator $< 2,58$. Sementara itu, normalitas *multivariate* dievaluasi dengan melihat nilai c.r kurtosis pada kolom *kurtosis*, yang juga harus $< 2,58$. (Waluyo, 2016).

3. Uji Model Penelitian

a) *Goodness-of-Fit*

Menurut Ghazali (2018) uji ini mengevaluasi kompatibilitas model dengan data sampel yang dianalisis; tujuannya menentukan

layak dan dapat diterimanya model berdasarkan hasil pengolahan data. Berikut *cut-off value* dari *goodness of fit*:

Tabel 3. 4 Uji Kesesuaian Model

<i>Goodness of fit</i>	<i>Cut-off value</i>
X ² Chi-Square	Diharapkan kecil
Probabilitas	≥ 0,5
CMIN/DF	≤ 2,00
RMSEA	≤ 0,8
GFI	≥ 0,9
AFGI	≥ 0,9
TLI	≥ 0,95
CFI	≥ 0,96

4. Uji Hipotesis

a) Pengujian pengaruh langsung

Mengetahui korelasi antar variabel, uji pengaruh langsung dilakukan dengan *SEM AMOS*. Hipotesis 1 hingga 7 diuji. Suatu hipotesis dinyatakan dapat diterima bila nilai koefisien jalur memperlihatkan angka positif dan nilai *p-value* < 0,05 (Waluyo, 2016)

b) Pengujian pengaruh tidak langsung dengan *SEM*

H-8, ke-9, dan ke-10 dievaluasi menggunakan motivasi sebagai variabel perantara. Untuk menguji efek mediasi, pendekatan *SEM*

digunakan. Perlu ditentukan hasil untuk melihat motivasi berdampak signifikan pada variabel bebas dan terikat mengatur korelasi.

Hipotesis dinyatakan valid bila nilai *p-value* diperoleh $< 0,05$.
(Waluyo, 2016).

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA