BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan dengan fokus dalam mengukur variabel secara objektif melalui data berbentuk angka. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengidentifikasi hubungan maupun pengaruh antar variabel yang diteliti. Pendekatan digunakan pada bidang manajemen dan ilmu sosial karena mampu menghasilkan temuan yang terstruktur, terukur, serta memiliki tingkat generalisasi yang tinggi.

Sugiyono (2023) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai pendekatan berbasis positivisme dengan pengumpulan data terukur dan analisis statistik guna menguji hipotesis. Metode tersebut digunakan untuk menganalisis pengaruh *inclusive leadership (X1), workplace facility (X2), dan self-awareness (X3)* pada *employee performance* (Y) secara empiris dan objektif.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi penelitian mencakup keseluruhan subjek atau objek sesuai kriteria penelitian sebagai dasar pengumpulan data dan penarikan kesimpulan. Sugiyono (2023) mengartikan populasi sebagai cakupan generalisasi berisi objek atau subjek dengan karakteristik tertentu sesuai ketetapan peneliti untuk dianalisis dan disimpulkan.

Maka, populasi mencakup seluruh pegawai non medis bekerja di lingkungan RSUD Ki Ageng Selo dengan total 68 pegawai. Pemilihan populasi ini didasarkan pada kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan variabel penelitian, yaitu kepemimpinan inklusif, fasilitas tempat kerja, dan kesadaran diri terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, populasi penelitian difokuskan pada seluruh pegawai non medis yang aktif bekerja di lingkungan RSUD Ki Ageng Selo, baik yang berstatus pegawai asn maupun non asn. Hal ini bertujuan agar data yang diperoleh mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh kepemimpinan inklusif, fasilitas tempat kerja, dan kesadaran diri terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi sektor kesehatan.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan sejumlah elemen populasi terpilih sebagai sumber data guna merepresentasikan karakteristik kelompok sasaran secara efisien. Sugiyono (2023) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik populasi dalam suatu penelitian.

Penelitian ini menerapkan *non-probability sampling* dengan metode *total sampling* (sensus), yakni melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden. Sugiyono (2023) menjelaskan teknik tersebut digunakan ketika semua elemen populasi dijadikan sampel, khususnya pada populasi berjumlah terbatas dan terjangkau peneliti.

Maka, responden mencakup pegawai non medis yang bekerja di RSUD Ki Ageng Selo Wirosari dengan total 68 pegawai. Penggunaan teknik total sampling guna menghimpun data yang lebih akurat dan komprehensif karena seluruh populasi dilibatkan secara langsung, sehingga hasil penelitian dapat mengambarkan pengaruh kepemimpinan inklusif, fasilitas tempat kerja, dan kesadaran diri terhadap kinerja pegawai.

3.3 Sumber Dan Jenis Data

3.3.1 Data Primer

Data primer didapatkan secara langsung melalui objek penelitian (sugiyono, 2017). Pada penelitian ini data diambil dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada pegawai non medis di lingkungan RSUD ki ageng selo wirosari. Data tersebut memuat isi jawaban dari responden yang mencakup variabel *inclusive leadership, work place facility, self awareness* dan *employee performance.*

3.3.2 Data Sekunder

Sugiyono (2023) mendefinisikan data sekunder sebagai informasi tidak langsung dari objek penelitian, melainkan bersumber dari dokumen, arsip, laporan, dan referensi tertulis. Data melengkapi hasil kuesioner sebagai sumber data primer.

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang berkaitan dengan lingkungan kerja di RSUD Ki Ageng Selo Wirosari, seperti dokumen kepegawaian, laporan kinerja karyawan, struktur organisasi, serta kebijakan internal yang berhubungan dengan penerapan *inclucive leadership*, kondisi *work place facility*, dan pengembangan *self awareness* karyawan. Selain itu, peneliti juga menggunakan referensi dari jurnal ilmiah, buku, serta penelitian terdahulu yang relevan guna memperkuat landasan teoritis mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut terhadap *employee performance*.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berisi pertanyaan tertulis untuk dijawab responden (Sugiyono, 2023). Instrumen disusun berdasarkan indikator setiap variabel, kemudian dibagikan kepada seluruh pegawai RSUD Ki Ageng Selo.

Instrumen penelitian menerapkan skala Likert lima tingkat guna menilai sikap, opini, dan persepsi responden atas setiap pernyataan variabel. Pilihan jawaban meliputi sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS), dengan pembobotan skor 1–5 sebagaimana tercantum pada tabel berikut.

Tabel 3. 1 skala likert

Tanda	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2023)

3.5 DOV dan Indikator

Tabel 3. 2 Variabel dan Indikator

NO	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER
1	*Inclusive leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang yang menunjukkan sikap terbuka, adil, peduli dan mengkatkan keterlibatan serta partisipatif seluruh angota organisasi untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung	1. Keterbukaan 2. Keadilan dalam pemberian kesempatan 3. Kepedulian pemenuhan kebutuhan 4. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan	Dongaran (2024) Ronalldi & fu ald (2025) Nurul aini & nugrohoseno (2022)
2	*Work place facility* merupakan segala bentuk fasillitas yang diberikan perusahaan meliputi peralatan kerja dan sarana prasarana untuk mempermudah dan mengoptimalkan kinerja pegawai.	1. Peralatan kerja karyawan 2. Prasarana yang diberikan perusahaan 3. Kenyamanan & keamanan lingkungan kerja	Rangkuti , et al (2021) Pettalongi et al (2024) Aulita et al. (2025)
3	*Self awareness* merupakan kemampuan seseorang untuk memahami, mengetahui dan menyadari pengaruh terhadap orang lain serta bagaimana seseorang dapat mengelola seluruh potensi dengan baik.	1. *Attention* (perhatian) 2. *Wakefulness* (kesadaran) 3. Memahami kekurangan diri 4. Menerima Masukan dari orang lain 5. Mengelola seluruh potensi.	Qowimah et al. (2021) Putra et al. (2022) Salam et al. (2021s)
4	*Employee performance* merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kuantitas dan kuliatas dalam melaksanakan tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.	1. Tanggungjawab dalam melaksanakan tugas 2. pemanfaatan waktu 3. tingkat kehadiran 4. kerja sama 5. hasil yang di capai karyawan	Arlan (2022) Silaen et al. (2022

3.6 Analisis Data

Analisis data menerapkan metode *Partial Least Square* (PLS) berbasis varians dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui aplikasi SmartPLS untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen sesuai kerangka penelitian.

3.6.1 *Partial Least Square*

Partial Least Square (PLS) merupakan pendekatan alternatif dari SEM yang tidak menggunakan pendekatan berbasis kovarians, melainkan berbasis varians. Menurut Ghozali (2021), PLS bertujuan untuk mengevaluasi keterkaitan prediktif antar-konstruk guna mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan di antara konstruk-konstruk tersebut. Lebih lanjut, Hair et al. (2021) menegaskan PLS-SEM adalah metode analisis yang sangat tangguh (*robust*) karena bersifat non-parametrik, sehingga tidak mensyaratkan data penelitian harus memiliki distribusi normal yang ketat. Analisis pengujian model dalam SmartPLS ini dieksekusi melalui dua komponen evaluasi utama, yakni pengujian model pengukuran (*outer model*) dan pengujian model struktural (*inner model*).

3.6.2 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi *outer model* berfungsi untuk menspesifikasikan, menilai, dan memvalidasi hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator yang mengukurnya (Ghozali, 2021). Penilaian terhadap kelayakan *outer model* dalam penelitian ini mencakup tiga parameter pengujian utama: *convergent validity*, *internal consistency reliability*, dan *discriminant validity*.

3.6.2.1 Convergent Validity

Pengujian *convergent validity* (validitas konvergen) diimplementasikan untuk mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator secara akurat mengukur dan berkorelasi dengan konstruk latennya. Validitas konvergen dievaluasi pada tahap awal dengan menilai reliabilitas item pernyataan secara individual yang diukur melalui perolehan nilai *outer loading* (Hair et al., 2021). Sebuah indikator dinilai valid secara konvergen apabila memperoleh nilai *loading factor* ideal, yakni lebih besar dari 0,70 (> 0,70). Sesuai dengan pandangan Hair et al. (2021), indikator yang memiliki nilai muatan di antara 0,40 hingga 0,70 masih dapat dipertimbangkan untuk dipertahankan, dengan catatan penghapusannya tidak terbukti secara signifikan meningkatkan perolehan nilai *composite reliability* dan *average variance extracted* (AVE).

Setelah melakukan evaluasi terhadap reliabilitas item secara individual melalui nilai *outer loading*, penilaian validitas konvergen selanjutnya diukur menggunakan parameter *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE berfungsi untuk memperlihatkan besarnya persentase varians indikator-indikator yang mampu dijelaskan oleh konstruk laten. Semakin besar varians dari indikator-

indikator yang dapat dijelaskan, maka semakin representatif pula indikator tersebut terhadap konstruk laten yang diukurnya. Merujuk pada ketetapan Hair et al. (2021), nilai AVE yang direkomendasikan adalah lebih besar dari 0,50 (> 0,50), yang mengartikan suatu konstruk secara rata-rata telah mampu menjelaskan lebih dari separuh varians dari indikator-indikator pembentuknya.

3.6.2.2 Internal Consistency Reliability

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi, stabilitas, dan keandalan hasil pengukuran dari indikator di dalam satu konstruk yang sama. Menurut Ghozali (2021), untuk menilai *internal consistency reliability*, evaluasi mengacu pada dua ukuran metrik utama, yakni *composite reliability* (CR) dan *cronbach's alpha*. *Composite reliability* menunjukkan nilai keandalan konstruk yang sesungguhnya, di mana tingginya nilai metrik ini mencerminkan besarnya tingkat reliabilitas instrumen yang dimiliki. Sementara itu, *cronbach's alpha* merupakan ukuran batas bawah estimasi dari keandalan suatu konstruk. Merujuk pada ketetapan Hair et al. (2021), interpretasi terhadap *composite reliability* pada dasarnya serupa dengan *cronbach's alpha*, di mana suatu konstruk dinyatakan reliabel, stabil, dan konsisten apabila perolehan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* berada di atas angka 0,70 (> 0,70).

3.6.2.3 Discriminant Validity

Discriminant validity (validitas diskriminan) diartikan sebagai pengukuran empiris untuk mengevaluasi dan memastikan sebuah konstruk benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya di dalam model penelitian (Hair et al., 2021). Pengujian ini bertujuan untuk mengonfirmasi suatu indikator reflektif hanya

mengukur konstruknya sendiri secara eksklusif dan tidak mempunyai hubungan korelasi silang yang kuat terhadap konstruk lainnya.

Sebagai parameter evaluasinya, *Fornell-Larcker Criterion* menjadi acuan klasik dalam menilai validitas diskriminan, dengan ketentuan akar kuadrat dari nilai AVE pada setiap konstruk harus melebihi nilai korelasinya dengan konstruk lain di dalam model (Ghozali, 2021). Selain itu, *Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations* (HTMT) yang merupakan pendekatan evaluasi mutakhir juga dijadikan acuan. Menurut Henseler et al. (2015), validitas diskriminan dinyatakan terpenuhi dan instrumen dinilai bebas dari tumpang tindih pengukuran apabila perolehan nilai HTMT antar-konstruk berada di bawah ambang batas kritis 0,90 (< 0,90).

3.6.3 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model berperan dalam menganalisis arah, kekuatan keterkaitan antar-variabel laten, atau menguji hipotesis yang didasarkan pada teori empiris (Ghozali, 2021). Proses evaluasi model struktural dilakukan dengan menghitung *Coefficient of Determination* (*R-square*), *Effect Size* (f-square), dan Uji hipotesis (*Path Coefficient*).

3.6.3.1 Coefficient of Determination (R-square)

Nilai *R-square* (R^2) menjadi ukuran awal untuk menilai kemampuan prediksi atau struktur model. R-square dapat dimaknai serupa dengan nilai R^2 dalam regresi linier, yang merepresentasikan seberapa besar persentase variabilitas variabel independen (*Inclusive Leadership*, *Work Place Facility*, Dan *Self Awareness*) menerangkan variabilitas pada variabel dependen (*Employee Performance*).

Perubahan pada nilai R^2 dapat memperlihatkan adanya pengaruh substantif antara variabel bebas (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhinya (endogen). Mengacu pada pedoman baku Hair et al. (2021), jika nilai R^2 sebesar 0,75 dikategorikan sebagai model yang kuat, nilai 0,50 digolongkan sebagai model moderat, sedangkan jika nilainya 0,25 dianggap lemah.

3.6.3.2 Effect Size (f-square)

Penilaian dampak substantif secara individual dari setiap variabel eksogen dalam memengaruhi variabel endogen dilakukan melalui ukuran metrik *f-square* (f^2). Berbeda dengan R^2 yang menilai keseluruhan model, f^2 lebih berfokus pada kekuatan pengaruh satu variabel tertentu secara parsial. Merujuk pada pandangan Hair et al. (2021), nilai f^2 sebesar 0,02 dikategorikan sebagai efek yang kecil, nilai 0,15 berada pada kategori sedang, serta nilai 0,35 termasuk dalam kategori besar. Nilai di bawah 0,02 mengartikan variabel tersebut tidak memengaruhi atau efek substantif apapun terhadap struktur model.

3.6.3.3 Uji Hipotesis (Path Coefficient)

Pengujian terhadap hipotesis dalam metode PLS-SEM diterapkan melalui teknik *bootstrapping* guna menghasilkan nilai estimasi pada tabel *Path Coefficient* untuk menilai signifikansi pengaruh antar-variabel (Ghozali, 2021). Penarikan kesimpulan hipotesis dalam mengukur pengaruh *Inclusive Leadership*, *Work Place Facility*, Dan *Self Awareness* terhadap *Employee Performance* didasarkan pada nilai *p-values* dan *t-statistics* yang dihasilkan. Menurut ketetapan baku Hair et al. (2021), suatu hipotesis (pengaruh) dinyatakan signifikan dan dapat diterima apabila

perolehan nilai *p-value* < 0,05 dan nilai *t-statistic* > 1,96 pada tingkat signifikansi 5%.