

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian ini merupakan rencana menyeluruh dari penelitian mencakup hal yang akan dilakukan penelitian mulai dari merumuskan hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir data yang selanjutnya disimpulkan dan diberi saran. Rancangan penelitian adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan melalui analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang didapatkan pada CV. Hexacon Utama.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8).

#### **3.2. Obyek, Lokasi, dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1. Obyek**

Obyek adalah sasaran yang dibahas dan yang akan dilakukan penelitian pada CV. Hexacon Utama untuk mendapatkan informasi dan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada CV. Hexacon Utama ini jumlah seluruh

karyawan beton pracetak dan ornamen yang berada di kantor dan di lapangan ini terdapat 46 karyawan.

### **3.2.2. Lokasi**

Lokasi merupakan tempat dimana penelitian ini dilakukan. Penelitian ini dilakukan di CV. Hexacon Utama yang bertempat di Jl. KH. Wahid Hasyim, Dukuhmojo, Kec Mojoagung, Kab Jombang Jawa Timur 61482.

### **3.2.3. Waktu**

Waktu penelitian ini merupakan, waktu yang menunjukkan penelitian ini dilaksanakan di perusahaan tersebut sampai selesai. Waktu penelitian di CV. Hexacon Utama ini pada bulan Juli 2022 sampai Oktober.

## **3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

### **3.3.1. Budaya Organisasi (X1)**

#### **1. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada CV. Hexacon Utama Indonesia. Menurut Edison, dkk.(2016, hal. 120) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama.

Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

## **2. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Edison dkk (2016:131), indikator dari Budaya Organisasi meliputi:

1. Kesadaran Diri : Anggota organisasi yang kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka.
2. Keagresifan : Anggota organisasi menetapkan tujuan menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.
3. Kepribadian : Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan.
4. Performa : Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien.
5. Orientasi Tim : Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif.

### **3.3.2 Motivasi (X2)**

#### **1. Motivasi**

Menurut Sutrisno (2009, hal. 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi berarti pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat. Pada diri karyawan akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai.

## 2. Indikator Motivasi

Menurut Edison (2016), ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis : Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua yaitu kebutuhan pada rasa aman.
2. Kebutuhan Akan Rasa Aman : Kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pengukuran liar dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
3. Kebutuhan Untuk Diskusi : Rasa memiliki, sosial dan cinta merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. Kebutuhan Harga Diri : Kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. Kebutuhan Pengembangan Diri : kebutuhan pada hirarki tertinggi yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

### 3.3.3. Kinerja Karyawan (Y)

#### 1. Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2012, hal. 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu

organisasi secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya.

## **2. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Moehariono (2012. Hal.114) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Efektif : Mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisiensi : Mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas : Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan Waktu : Mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas : Mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi
6. Keselamatan : Mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus (Arikunto Suharsimi, 2020:173). Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam perusahaan ini berjumlah 46 karyawan yang pada bagian staff, produksi dan bagian pemasangan / lapangan.

#### **3.4.2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Dalam penelitian ini sampel penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi dikarenakan populasi yang terbatas yaitu 46. Maka penelitian ini disebut dengan penelitian populasi yaitu meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian (Arikunto, 2020:173).

### **3.5. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.5.1. Data Primer**

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian (Winanti Marlina B., 2013:9).
2. Data primer untuk mengumpulkan data yang saya ambil di CV. Hexacon Utama ini melalui sejarah perusahaan, data karyawan, dan data absensi karyawan.

#### **3.5.2. Data Sekunder**

1. Data Sekunder yaitu data pendukung yang bukan dikumpulkan sendiri, tetapi diperoleh dari pihak lain dengan mempelajari literatur, buku-buku, karya ilmiah dan sebagainya yang berhubungan dengan penelitian ini (Winanti Marlina B., 2013:9).
2. Data sekunder ini meliputi hasil penelitian / dokumentasi yang telah dilakukan peneliti sebelumnya di CV. Hexacon Utama.

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

#### **3.6.1. Menyebar Kuisisioner**

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan

data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiyono, 2017:142). Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu obyek fenomena tertentu (Siregar, 2013:5).

Skala likert sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	: 5
Setuju	: 4
Netral (N)	: 3
Tidak Setuju (TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1

### **3.6.2. Wawancara dengan Sampel Penelitian**

Wawancara dengan sampel penelitian ini merupakan proses pengumpulan data, menggunakan informan yang menjawab pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpulan data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan (Sugiyono, 2017:138).



### 3.6.3. Dokumentasi

Metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan lain sebagainya. Dibandingkan dengan metode lain, maka metode ini agak tidak begitu sulit, dalam arti apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah. Dengan metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati. Seperti yang telah dijelaskan, dalam menggunakan metode dokumentasi ini peneliti memegang chek-list untuk mencari variabel yang sudah ditentukan.

### 3.7. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji istrumen yang dilakukan adalah sebagai berikut

#### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2013). Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan Pearson (Arikunto, 2006:170), yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2) - (\sum X^2)\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi X dan Y

$\sum X$  = jumlah skor dalam variable X

$\sum Y$  = jumlah skor dalam variable Y

$\sum X^2$  = jumlah skor yang dikuadratkan dalam variable X

$\sum Y^2$  = jumlah skor yang dikuadratkan dalam variable Y

$\sum XY$  = jumlah skor variable X dan variable Y

N = jumlah responden

Dalam rumus korelasi *product moment* dari *Pearson* dengan ketentuan sebagai berikut:

Hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$  = valid

Hasil  $r_{hitung} < r_{tabel}$  = tidak valid

Atau dengan membandingkan nilai tingkat signifikansi yang dihasilkan dengan nilai alpha, sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ), maka pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ), maka pertanyaan tidak valid.

Hasil perhitungan uji validitas menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya**

**Organisasi**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.(2-tailed)	Sig( $\alpha=5\%$ )	Kesimpulan
1	0.495	0.308	0.001	0.05	Valid
2	0.699	0.308	0.000	0.05	Valid
3	0.634	0.308	0.000	0.05	Valid
4	0.703	0.308	0.000	0.05	Valid
5	0.780	0.308	0.000	0.05	Valid
6	0.606	0.308	0.000	0.05	Valid
7	0.737	0.308	0.000	0.05	Valid

Sumber : lampiran X

Berdasarkan hasil uji validitas variable Budaya Organisasi diatas, semua pernyataan dinyatakan valid.

Berikut hasil uji validitas untuk variable Motivasi Kerja:

**Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.(2-tailed)	Sig( $\alpha=5\%$ )	Kesimpulan
1	0.767	0.308	0.000	0.05	Valid
2	0.667	0.308	0.000	0.05	Valid
3	0.853	0.308	0.000	0.05	Valid
4	0.813	0.308	0.000	0.05	Valid
5	0.776	0.308	0.000	0.05	Valid
6	0.654	0.308	0.000	0.05	Valid
7	0.625	0.308	0.000	0.05	Valid
8	0.679	0.308	0.000	0.05	Valid

Sumber : lampiran X

Berdasarkan hasil uji validitas variable Motivasi Karyawan, semua pernyataan dinyatakan valid.

Berikut hasil uji validitas untuk variable Kinerja Karyawan:

**Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Pernyataan	r hitung	r table	Sig. (2-tailed)	Sig ( $\alpha=5\%$ )	Kesimpulan
1	0.640	0.308	0.000	0.05	Valid
2	0.764	0.308	0.000	0.05	Valid
3	0.764	0.308	0.000	0.05	Valid
4	0.672	0.308	0.000	0.05	Valid
5	0.730	0.308	0.000	0.05	Valid
6	0.768	0.308	0.000	0.05	Valid
7	0.776	0.308	0.000	0.05	Valid
8	0.762	0.308	0.000	0.05	Valid
9	0.561	0.308	0.000	0.05	Valid
10	0.749	0.308	0.000	0.05	Valid

Sumber : lampiran Y

Berdasarkan hasil uji validitas variable Motivasi Kerja, semua pernyataan dinyatakan valid.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas ( $r > 0,6$ ) (Siregar, 2013)

Berikut ini adalah hasil uji Reliabilitas instrument penelitian:

**Tabel 3.4 Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> yang dihasilkan	<i>Cronbach Alpha</i> yang Disyaratkan	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	0.789	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.874	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.896	0.6	Reliabel

Sumber : lampiran X

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam table diatas, nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari nilai yang di syaratkan yaitu 0.6, artinya keseluruhan instrument variable dalam penelitian ini Reliabel.

## 3.8. Analisis Deskriptif

### 3.8.1. Deskriptif Data Responden

Deskriptif data menyajikan gambaran data berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan status pernikahan.

### 3.8.2. Deskriptif Data Jawaban Responden

Menyajikan persentase rata-rata jawaban dari setiap pertanyaan pada setiap variabel penelitian.

## 3.9. Teknik Analisis Data

### 3.9.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, yaitu jika (nilai  $> \alpha = 0,005$ ) maka data berdistribusi normal, jika (nilai  $< \alpha = 0,005$ ) maka data tidak berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam persamaan regresi terjadi gejala multikolinieritas, jika ada berarti

sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Gejala multikolini dapat diketahui dengan 2 metode, yaitu:

- a. Jika VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10, maka menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas.
  - b. Jika nilai koefisien korelasi antar variabel bebasnya tidak lebih besar dari 0,5 maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinieritas.
3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi  $>$  nilai  $\alpha = 0,05$  maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan melihat grafik gambar *scatter plot* yang dihasilkan, jika grafik yang dihasilkan titik-titiknya menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3.9.2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

(Ghozali, 2018). Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Uji yang dilakukan adalah uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial yang dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = kinerja karyawan CV. Hexacon Utama
- a = konstantan
- b = koefisien dari variabel X
- $X_1$  = budaya organisasi
- $X_2$  = motivasi
- e = Error tern (variabel pengganggu atau residual)

Dengan uji yang dilakukan sebagai berikut:

- a. Uji t (uji signifikansi variabel), uji t bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara parsial (per variabel) antara kelompok independent terhadap independant. Kaidah pengujian sebagai berikut (Siregar, 2013) :
  - $H_0 : \beta_1 =$  tidak ada pengaruh.
  - $H_1 : \beta_1 =$  ada pengaruh.

- Jika :  $\text{Sig} \leq \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independent terhadap variabel independent.
  - Jika :  $\text{Sig} > \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel independent.
- b. Uji F (uji simultan secara bersama-sama), uji F ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara kelompok independent terhadap dependent. Kaidah pengujiannya adalah (Siregar, 2013):
- Menentukan taraf  $\alpha = 5\%$
  - Jika nilai  $\text{sig} \leq 5\%$ , maka variabel independent secara bersama-sama berpengaruh pada variabel independent.
  - Jika nilai signifikansi  $> 5\%$ , maka variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependent.
  - Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka secara bersama-sama variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependent.
  - Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka secara bersama-sama variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent.



c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Koefisien determinasi menggambarkan seberapa besar perubahan variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mampu menjelaskan variasi dari variabel terikat ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Santoso dan Ashari, 2005).