

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **1.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian dilakukan di Pabrik PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) ruang lingkup penelitian ini membahas tentang penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data.**

##### **3.2.1 Data Primer dan Sekunder**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti (Arikunto, 2020:22). Sedangkan data sekunder menurut Sugiyono (2011:141), yaitu sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill.

##### **3.2.2 Sumber Data**

Arikunto (2020:172) Mengemukakan bahwa sumber data adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini yaitu berupa hasil jawaban responden dari kuisioner yang disebarakan kepada karyawan yang bersangkutan, yang berisi tanggapan responden mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM).

##### **3.2.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket. Menurut Sugiyono (2020:199) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Arikunto (2020:194) Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.

### **3.3 Populasi Penelitian.**

Menurut Arikunto (2020:173) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang ada di wilayah penelitian. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek yang menjadi perhatian dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Pada penelitian ini menggunakan penelitian populasi, hal ini berdasarkan keterangan yang menjelaskan apabila subjeknya <100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) sebanyak 68 orang.

### **3.4 Metode Analisis.**

#### **3.4.1 Analisis Kuantitatif**

Menurut Arikunto (2020:27) alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan data penelitian berupa angka- angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian juga pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan table, grafik, bagan, gambar atau tampilan lain.

### 3.4.2 Analisis Data

Penelitian ini akan di analisis adalah tanggapan responden tentang Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM). Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa angket atau kuesioner yang bertujuan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah. Skala pengukuran untuk menentukan nilai jawaban angket dari pertanyaan yang diajukan adalah dengan menggunakan *Skala Likert* merupakan skala yang berisi lima tingkatan jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statement atau pernyataan yang dikemukakan melalui opsi yang tersedia.

Menurut Sugiyono (2020:145) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan *skala likert* variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian variabel tersebut yang terukur dapat dijadikan titik tolak ukur untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden

Adapun alternative jawaban menggunakan skala likert yakni memberikan skor pada masing- masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

- |        |                       |                   |
|--------|-----------------------|-------------------|
| 1) SS  | : Sangat Setuju       | : Diberi Skor : 5 |
| 2) S   | : Setuju              | : Diberi Skor : 4 |
| 3) RR  | : Ragu- Ragu          | : Diberi Skor : 3 |
| 4) TS  | : Tidak Setuju        | : Diberi Skor : 2 |
| 5) STS | : Sangat Tidak Setuju | : Diberi Skor : 1 |

### 3.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

#### 3.5.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2020:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r$  hitung  $<$  dari  $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

### **3.5.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Arikunto (2020: 221) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Menurut Priyatno (2016:154) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan tetap konsisten atau tidak jika pengukuran tersebut diulang. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno, 2016:158) Apabila reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan atas 0,8 adalah baik.

### **3.6. Transformasi Data**

Sebelum dilakukan analisis Regresi Linear Berganda, tahap awal yang dilakukan adalah mentransformasikan data yang diolah berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala data tersebut harus dinaikan

menjadi skala interval, melalui *method of succesiver* (MSI).

Adapun tranfomasi tingkat pengukuran dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

- 1) Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuisioner
- 2) Untuk setiap item tersebut, tentukan berapa orang responden yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5, yang disebut dengan frekuensi.
- 3) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi
- 4) Hitungan proporsi kumulatif (pk)
- 5) Gunakan tabel normal , hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif
- 6) Nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai z
- 7) Tentukan nilai interval (scale value) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut :

$$\text{Nilai Interval} = \frac{(\text{Density at lower limit}) \square (\text{Density at upper limit})}{\text{lower limit} \square (\text{Area at upper limit})} \quad (\text{Area at}$$

Dimana:

- a) *Area under upper limit* : kepadatan batas bawah
- b) *Density at upper limit* : kepadatan batas atas
- c) *Density at lower limit* : daerah di bawah batas atas
- d) *Area under lower limit* : daerah di bawah batas bawah
- e) Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negative yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

### 3.7. Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2016:117) pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas, dan gejala autokolerasi. Jika regresi linier

berganda memenuhi beberapa asumsi tersebut maka merupakan regresi yang baik. Seluruh perangkat analisa berkenaan dengan uji asumsi klasik ini menggunakan SPSS (*statistical program for social science*) oleh karena itu uji asumsi klasik perlu dilakukan, Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **1.7.1 Uji Normalitas**

Menurut Priyatno (2016:118) Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pada uji normalitas penelitian ini menggunakan metode *one kolmogorov-smirnov* dengan kriteria pengambilan keputusannya yaitu cukup membaca nilai signifikan

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

### **1.7.2 Uji Multikolinieritas**

Menurut Priyatno (2016:129) uji multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan yang linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas umumnya dengan melihat nilai tolerance, VIF (*inflation factor*) pada hasil regresi linier. Pada penelitian ini, metode pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat nilai *Inflation factor (VIF)* dan *Tolerance* pada model regresi. Pedoman untuk menentukan suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas adalah:

- a. Apabila nilai VIF  $< 10$  dan mempunyai nilai *tolerance*  $> 0,10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Apabila nilai VIF hasil regresi  $> 10$  dan nilai *tolerance*  $< 0,10$  maka dapat dipastikan ada multikolinearitas di antara variabel bebas.

### **1.7.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Priyatno (2016:131) heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan variable dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan kriteria pengujian yaitu :

- a. Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- b. Jika nilai sig < 0,05 maka dapat dipastikan ada gejala heteroskedastisitas.

### **1.8 Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Priyatno (2016:47) Model analisis regresi linear berganda terdiri lebih dari satu variabel independen, analisis ini digunakan untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen/terikat (Y) dengan adanya perubahan dari variabel independen. Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar dua atau lebih variabel independent dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Priyatno, 2016 :47). Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah kinerja karyawan sedangkan variable bebas adalah budaya organisasi dan motivasi. Formulasi yang digunakan adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

keterangan :

a = nilai konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = nilai koefisien regresi

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = Motivasi

$Y$  = Kinerja Karyawan

$e$  = *error term*

### 3.8.1. Pengujian Hipotesis

Setelah koefisien regresi diperoleh langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua macam uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu :

#### 1.8.1.1 Pengujian Secara Individual / Parsial (Uji-T)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno,2016:90).

Langkah-Langkah dalam Uji t adalah sebagai berikut:

1) Penentuan Hipotesis nihil ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) masing-masing variabel

bebas terhadap variabel terikat:

a. Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

$H_0: \beta_1 = 0$  artinya tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM)

$H_a: \beta_1 \neq 0$  artinya ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM)

b. Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

$H_0: \beta_2 = 0$  artinya tidak ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM)

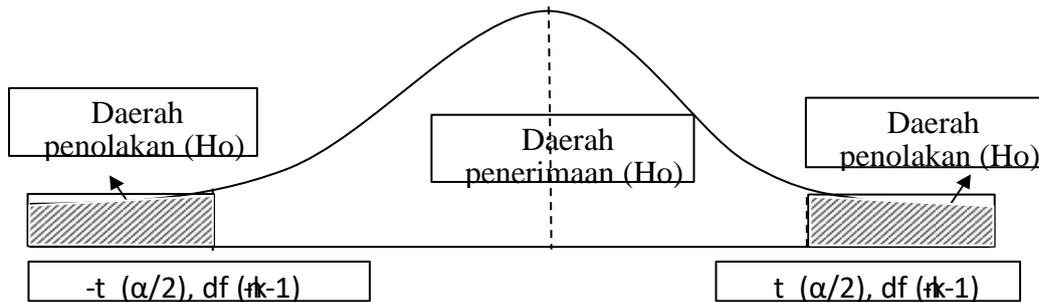
$H_a: \beta_2 \neq 0$  artinya ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM)

c. Kriteria pengujian adalah:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan.

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya tidak signifikan. Hasil dari  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikan 5%

d. Gambar



**Gambar 3.1**  
**Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Uji t**

### 1.8.1.2 Pengujian Secara Bersama-Sama / Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama yaitu menggunakan  $F_{hitung}$  dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Langkah-Langkah dalam Uji t adalah sebagai berikut:

- Penentuan Hipotesis nihil ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat:
- Menentukan formulasi hipotesis

$H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$  artinya tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM)

$H_a: \beta_1, \beta_2 \neq 0$  artinya ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan motivasi

terhadap kinerja karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill  
(SENM)

c. Menentukan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) dan derajat kebebasan

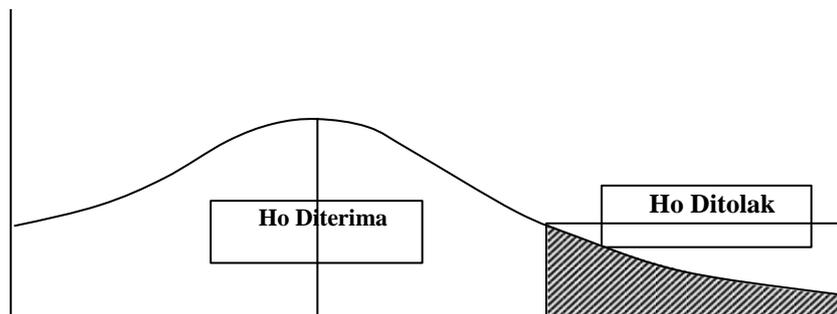
Besarnya tingkat signifikan ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau  $\alpha = 0,05$

d. Kriteria pengujian

Ho diterima bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

e. Gambar



**Gambar 3.2**  
**Daerah Penerima dan Penolakan Hipotesis Uji F**

### 1.9 Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2016:63) Analisis  $R^2$  (R square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$R^2$  = koefisien determinasi

$r^2$  = koefisien kuadrat korelasi berganda

### 1.10 Batasan Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati dan diukur. Untuk lebih jelasnya variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel batasan operasional variabel berikut :

**Tabel 3.1**  
**Batasan operasional variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini	1. Pelaksanaan Norma 2. Pelaksanaan Nilai-nilai 3. Kepercayaan 4. Berorientasi kepada semua kepentingan anggota. 5. Agresif dalam bekerja. 6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.  <b>Wirawan (2017:129)</b>
Motivasi ( $X_2$ )	Motivasi adalah Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Pengakuan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri  <b>(Mangkunegara, 2015:95)</b>
Kinerja ( $Y$ )	Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi

	tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	6. Motif 7. Peluang <b>Wibowo (2017:86-88)</b>
--	--	--