

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Setting Penelitian**

Penelitian ini membahas tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Brilliant Think Center yang berlokasi di Lorong Masjid, Talang Aman, Kec Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

#### **B. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dimana data yang akan di uji menggunakan pengujian validasi dan reabilitas instrumen.

##### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

###### **a. Data Primer**

Data primer mengacu pada yang diperoleh langsung dari responden. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya.<sup>1</sup> Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil menyebarkan kuensioner yang disebarkan pada sampel yang telah ditentukan dan wawancara dengan karyawan PT. Brilliant Think Center

#### **C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut kamus riset karangan Komarudin, yang dimaksudkan

---

<sup>1</sup> Suryani, Hendri, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), hal. 171

dengan populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel.<sup>2</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Brillian Think Center yang berjumlah 41 orang.

**Tabel 3.1**  
**Nama Bidang dan Jumlah Pegawai**

| <b>No.</b>    | <b>Bidang</b>                    | <b>Jumlah</b> |
|---------------|----------------------------------|---------------|
| 1.            | Advertiser                       | 3             |
| 2.            | Riset and Development            | 1             |
| 3.            | Content Creator                  | 2             |
| 4.            | Finance                          | 3             |
| 5.            | Stockist                         | 10            |
| 6.            | Costumer Relationship Management | 8             |
| 7.            | Costumer Service                 | 11            |
| 8             | Admin                            | 2             |
| 9             | Assistant                        | 1             |
| <b>Jumlah</b> |                                  | <b>41</b>     |

**Sumber: Brilliant think center**

## 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh. Sampel jenuh adalah teknik sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila populasi kecil atau kurang dari 100 orang. Adapun menurut Sugiyono, ukuran sampel yang layak dalam penelitian kurang dari 100, makasebaiknya peneliti mengambil semua populasi yang akan dijadikan sampel.<sup>46</sup> Dan adapun sampel dari penelitian ini adalah karyawan di PT. Brillian Think Center, yang berjumlah 41 Orang

## 3. Teknik Pengumpulan Sampel

Sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh. Sampel jenuh adalah teknik sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila populasi kecil atau

---

<sup>2</sup> Muhajirin dan Maya Panorama. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kuantitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta. 2017. Hlm 201.

kurang dari 100 orang.

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pada responden untuk dijawab.<sup>43</sup> Responden dapat mengisi kuesioner yang dibagikan kemudian hasilnya diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert menggunakan beberapa butir pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon lima titik pilihan pada setiap butir pertanyaan, sangat setuju, setuju, tidak memuaskan, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Muhajirin dan Maya Panorama. Ibid. hlm 237.

**Tabel 3.2**  
**skala Likert**

| <b>Pernyataan</b>         | <b>Skor</b> |
|---------------------------|-------------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5           |
| Setuju (S)                | 4           |
| Kurang Setuju (KS)        | 3           |
| Tidak Setuju (TS)         | 2           |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1           |

## **E. Variabel-Variabel Penelitian**

### **1. Variabel Indepeden**

Variabel ini sering disebut stimulus atau variabel bebas. Variabel indepeden atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.<sup>4</sup> Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

### **2. Variabel Dependen**

Variabel ini sering disebut variabel terikat. Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat adanya

---

<sup>4</sup> Muhajirin dan Maya Panorama. *Op Cit.* hlm 237.

variabel bebas.<sup>5</sup> Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

### 3. Variabel Intervening

Variabel ini sering disebut variabel mediasi. Variabel intervening merupakan variabel antara atau variabel mediasi yang digunakan untuk memediasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.<sup>6</sup> (mVariabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (M).

## F. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

| NO | Variabel               | Pengertian  | Indikator   | Skala  |
|----|------------------------|---|---|--------|
| 1. | Budaya Organisasi (X1) | Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu                 | 1. Kesadaran diri<br>2. Keagresifan<br>3. Kepribadian<br>4. Peforma<br>5. Orientasi lain                    | Likert |
| 2. | Motivasi Kerja (X2)    | Motivasi adalah proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha secara terus-menerus untuk mencapai tujuan. | 1. Dorongan mencapai tujuan<br>2. Semangat kerja<br>3. Inisiatif dan kreatifitas<br>4. .Rasa tanggung jawab | Likert |

<sup>5</sup> V.Wiratna Sujarweni. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam Edisi Kedua*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2018. Hlm 75.

<sup>6</sup> Ibid. hlm 76.

|    |                      |   |   |        |
|----|----------------------|---|---|--------|
| 3. | Kinerja Karyawan (Y) | Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya         | 1. Kualitas<br>2. Kuantitas<br>3. Ketepatan waktu<br>4. Efektivitas   | Likert |
| 4. | Kepuasan Kerja (Z)   | Menurut Robbins kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang atas sesuatu yang telah dilakukan atau suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik | 1. Pekerjaan itu sendiri<br>2. Gaji<br>3. Promosi<br>4. Pengawasan<br>5. Rekan Kerja<br>6. Kondisi Kerja<br>7. Atasan | Likert |

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

## G. Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validasi

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel dan berkorelasi positif maka butir atau pertanyaan tersebut valid, atau dengan kata lain item pertanyaan dikatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki

korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.<sup>7</sup>

## 2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk menentukan realibilitas serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel. Uji realibialitas dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpa* pada masing-masing variabel. Instrument untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan realiable jika memiliki *cronbach alpa*

> dari 0,60 artinya realibilitas mencukupi, sementara jika *cronch alpa*

> dari 0,80 artinya ini mensugestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.<sup>8</sup>

> Jika *cronch alpa* > 0,09 maka reliabilitas sempurna

a. Jika *cronch alpa* antara 0,07 – 0,09 maka reliabilitas tinggi

b. Jika *cronch alpa* antara 0,05 – 0,07 maka reliabilitas moderat

c. Jika *cronch alpa* antara < 0,05 maka reliabilitas rendah.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.<sup>9</sup> Dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

---

<sup>7</sup> V. Wiratna Sujarweni. Op Cit. hlm 166.

<sup>8</sup> Agus Tria Basuki dan Nano Prawoto. *Analisi Regresi Linier Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta : Rajawali Pers. 2017. Hlm 79.

<sup>9</sup> Rudi Aryanto dan Erdah Litriani, *Modul Panduan Pratikum SPSS*, hlm. 33

- 1)  $H_0$  diterima jika nilai  $p$ -value pada kolom Asymp. Sig (2-tailed)  $> level\ of\ significant$  ( $\alpha = 0,005$ ), sebaliknya  $H_a$  ditolak.
- 2)  $H_0$  ditolak jika nilai  $p$ -value pada kolom Asymp. Sig.(2-tailed)  $< level\ of\ significant$  ( $\alpha = 0,005$ ), sebaliknya  $H_a$  diterima.

#### b. Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas yang digunakan untuk mengetahui linearitas data yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian pada spss dengan *test for linearity* pada taraf 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan linier bila signifikan linieritas kurang dari 0,05<sup>10</sup>

#### c. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas ialah suatu kondisi dimana untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi atau hubungan yang kuat dalam pembentukan model regresi linier. Dalam suatu analisis regresi, suatu model harus terbebabs dari gejala multikolinieritas<sup>11</sup>

Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji multikolonieritas adalah *variance inflation factor* (VIF), korelasi person antara variabel-variabel bebas ataupun dengan melihat eigenvalues dan *condition Index* (CI).

Nilai VIF seluruhnya  $< 10$ , dan nilai tolerance  $> 0,10$  maka dengan begitu dapat dikatakan bahwa model terbebabs dari multikolonieritas.

#### d. Uji Heterokedastisitas

---

<sup>10</sup> Alhamd. *Analisis Statistika dengan Program SPSS*. Palembang: Noer Fikri. 2016. hlm 170.

<sup>11</sup> Rudi Aryanto dan Erdah Litriani, *Op. Cit*, hlm. 37



Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui keberadaan heteroskedastisitas ialah dengan uji white. Pada prinsipnya uji White mirip dengan kedua uji Park maupun uji Glejser. Menurut White, uji ini dapat dilakukan dengan meregres residual kuadrat ( $e_i^2$ ) dengan variabel bebas, variabel bebas kuadrat dan perkalian variabel bebas.<sup>12</sup>

## 2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Noor, analisis jalur atau disebut path analisis adalah keterkaitan hubungan/pengaruh antara variabel independen, variabel *intervening*, dan variabel dependen dimana penelitian mendefinisikan secara jelas bahwa suatu variabel akan menjadi penyebab bagi variabel lainnya yang bisa disajikan dalam bentuk diagram.<sup>13</sup>

Menurut menjelaskan bahwa langkah-langkah dalam analisis jalur dapat dilakukan dengan cara-cara berikut.<sup>14</sup>

### Tahap 1

Menentukan diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan sebagai berikut:

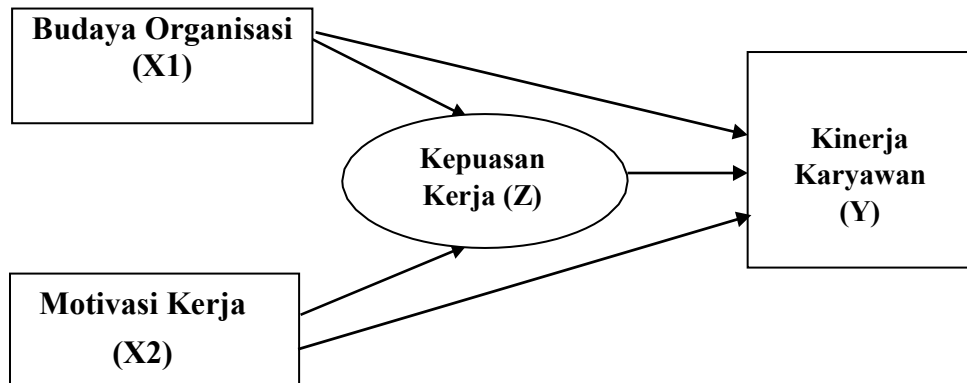
---

<sup>12</sup> Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom. 2010), hlm. 84

<sup>13</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2011), hlm. 265

<sup>14</sup> Ratlan Manurung, *Analisis Jalur Path Analysis, Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis*, (Jakarta: Rineka Citra. 2014), hlm. 2

**Gambar 3.1**  
**Diagram Jalur**



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti, 2021

## Tahap II

Menentukan persamaan struktural sebagai berikut ini:

$$Z \text{ (KEPUASAN KERJA)} = \beta \text{Budaya Organisasi} + \beta \text{Motivasi Kerja} + e_1 \text{ (persamaan struktural 1)}$$

$$Y \text{ (KINERJA KARYAWAN)} = \beta \text{Budaya Organisasi} + \beta \text{Motivasi Kerja} + \beta \text{Kepuasan Kerja} + e_1 \text{ (persamaan struktural 2)}$$

## Tahap III

Untuk menganalisis dengan menggunakan SPSS<sup>15</sup>

### a. Analisis Substruktural I

$$Z \text{ (KEPUASAN KERJA)} = \beta \text{Budaya Organisasi} + \beta \text{Motivasi Kerja} + e_1 \text{ (persamaan struktural 1)}$$

1) menyeluruh berpengaruh terhadap variabel dependen, prosedur

uji F dapat dijelaskan sebagai berikut<sup>16</sup>:

a) Membuat hipotesis dengan uraian kalimat

Ho : tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial

antara kelompok data A, dan B terhadap Kelompok C

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kelompok data A, dan B terhadap Kelompok C.

b) Menentukan taraf signifikan  $\alpha$

c) Kaidah pengujian

Jika,  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ , maka Ho diterima

---

<sup>15</sup> Syofian Siregar, Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Manual & SPSS, (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri. 2013), hlm. 303

<sup>16</sup> *Opcit.*, hlm 304

Jika,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

**d)** Membandingkan  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$ ,

Tujuannya untuk membandingkan antara  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$ , adalah untuk mengetahui apakah  $H_0$  ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

**e)** Mengambil keputusan.

Tujuan dari pengambilan keputusan adalah untuk mengetahui hipotesis mana yang terpilih  $H_0$  atau  $H_a$ .

b. Analisis Substruktural II

$$Y (\text{KINERJA KARYAWAN}) = \beta \text{Budaya Organisasi} + \beta \text{Motivasi Kerja} + \beta \text{Kepuasan Kerja} + e_1 \text{ (persamaan struktural 2)}$$

Tahap menghitung persamaan regresi

1) Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk menguji apakah budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama atau secara menyeluruh berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, prosedur uji F dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Membuat hipotesis-hipotesis dalam uraian kalimat

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kelompok data A, dan B terhadap Kelompok C

$H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan

antara kelompok data A, dan B terhadap Kelompok C.

b) Menentukan taraf signifikan  $\alpha$

c) Kaidah pengujian

Jika,  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Jika,  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

d) Membandingkan  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$

Tujuannya untuk membandingkan antara  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$ , apakah  $H_0$  ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

e) Mengambil keputusan.

Menerima atau menolak  $H_0$

2) Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.

Prosedur uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Membuat hipotesis dengan uraian kalimat

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kelompok data A, dan B terhadap Kelompok C

$H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kelompok data A, dan B terhadap Kelompok C.

b) Menentukan taraf signifikan  $\alpha$

c) Kaidah pengujian

Jika,  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima

Jika,  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak.

d) Membandingkan  $t_{\text{tabel}}$  dan  $t_{\text{hitung}}$ ,

Tujuannya untuk membandingkan antara  $t_{\text{tabel}}$  dan  $t_{\text{hitung}}$ , adalah untuk mengetahui apakah  $H_0$  ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

e) Mengambil keputusan.

Tujuan dari pengambilan keputusan adalah untuk mengetahui hipotesis mana yang terpilih  $H_0$  atau  $H_a$ .

## 2. Perhitungan Pengaruh

### a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

1. Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan

Kerja

$X_1 \rightarrow Z$

2. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Disiplin

Kerja  $X_2 \rightarrow Z$

3. Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap

Kinerja Karyawan  $X_1 \rightarrow Y$

4. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Karyawan  $X_2 \rightarrow Y$

5. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan  $Z \rightarrow Y$

### b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

1. Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan

Kerja melalui Kinerja Karyawan.

$$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

2. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan

Kerja melalui Kinerja Karyawan.

$$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

- c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

1. Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan

Kerja melalui Kinerja Karyawan

$$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

2. Pengaruh variabel Motivasi kerja terhadap Kepuasan

Kerja melalui Kinerja Karyawan

$$X2 \rightarrow Z$$