

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun yang dimaksud dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, untuk meneliti populasi tertentu, pengumpulan data dengan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan menguji hipotesis (Sugiyono, 2018: 15)

Tujuan penelitian lebih diarahkan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, memverifikasi teori dan melakukan prediksi. Teori-teori yang diajukan dijadikan sebagai standar untuk menyatakan sesuai ataupun ketidaksesuaian sebuah fenomena yang terjadi, dan disinilah akan diketahui istilah kebenaran etik, sebuah kebenaran berdasarkan pada teori yang diajukan peneliti. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, verifikasi teori, dan mencari generalisasi yang terdapat nilai prediktif. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediating pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang RB31 Cahaya BG Junction Surabaya.

B. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 38). Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian, adapun variable-variabel tersebut adalah:

1) Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau independen juga sering disebut *stimulus* merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (Sugiyono, 2016: 39).

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah budaya organisasi.

2) Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau dependen sering juga disebut variabel output merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016: 39). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

3) Variabel Mediating

Variabel mediating secara teoritis adalah variabel yang mempengaruhi hubungan variabel independen dengan dependen menjadi hubungan tidak langsung. Variabel mediating sebagai variabel penyela atau perantara terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung

memengaruhi berubahnya variabel dependen (Sugiyono, 2018: 59).

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel mediating adalah motivasi.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti mudah untuk mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1) Budaya Organisasi

Menurut Wahjono (2010: 34) Budaya organisasi merupakan kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Budaya Organisasi

Indikator	Pernyataan
<p>1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko.</p> <p>Yaitu sejauh mana ketika karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.</p>	<p>1. Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan;</p> <p>2. Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan;</p> <p>3. Saya diharuskan untuk berani mengambil risiko dalam setiap tanggung jawab pekerjaan.</p>
<p>2. Perhatian terhadap hal rinci.</p> <p>Yaitu sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian kepada rincian.</p>	<p>4. Saya dituntut untuk memperhatikan hal-hal kecil sehingga pekerjaan akan lebih maksimal;</p> <p>5. Saya harus selalu cermat dan teliti dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.</p>

Indikator	Pernyataan
<p>3. Orientasi pada hasil.</p> <p>Yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.</p>	<p>6. Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal;</p> <p>7. Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan;</p> <p>8. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja.</p>
<p>4. Orientasi pada manusia.</p> <p>Yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.</p>	<p>9. Perusahaan memilih orang-orang yang kompeten dalam mengisi suatu bagian atau departemen;</p> <p>10. Saya selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan;</p> <p>11. Pihak manajemen perusahaan memotivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada.</p>
<p>5. Orientasi kepada tim.</p> <p>Yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu guna mendukung terciptanya saling kerjasama dan meningkatkan kualitas kerja.</p>	<p>12. Di bagian saya kinerja tim selalu dikedepankan dalam melakukan pekerjaan;</p> <p>13. Dalam kerja tim, komunikasi dan pengertian harus diutamakan untuk hasil yang lebih baik;</p> <p>14. Saya dituntut untuk menjadi anggota tim yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal.</p>
<p>6. Keagresifan.</p> <p>Yaitu sejauh mana anggota organisasi bertindak agresif dan kompetitif dan bukannya bersantai.</p>	<p>15. Saya dituntut untuk fokus dan ulet dalam melaksanakan sebuah pekerjaan;</p> <p>16. Dalam waktu yang dibutuhkan, saya bersedia lembur sesuai kebutuhan pekerjaan.</p>
<p>7. Kemantapan.</p> <p>Yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari sebuah pertumbuhan.</p> <p>*Robbins (Wahjono (2010: 34)</p>	<p>17. Saya dituntut untuk fokus dalam pekerjaan yang sedang diberikan pada saat itu juga dan dengan segera menyelesaikannya;</p> <p>18. Jika diberikan tanggung jawab yang besar dalam setiap pekerjaan yang saya hadapi;</p> <p>19. Saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi.</p> <p>*Eko Hertanto</p>

Sumber: Diolah dari berbagai sumber.

2) Motivasi

Menurut Robbins (dalam Wahjono, 2010: 78) motivasi merupakan kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya tinggi untuk tujuan organisasi yang kemampuan upaya itu dalam memenuhi kebutuhan individual.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Motivasi

Indikator	Pernyataan
<p>1. Kebutuhan untuk berprestasi.</p> <p>Yaitu karyawan dengan keinginan prestasi tinggi akan menyukai tantangan pemyelesaikan masalah, menerima tanggung jawab dengan baik, tidak mengandalkan orang lain.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil prestasi kerja yang saya hasilkan selalu mendapatkan pujian dan apresiasi dari atasan; 2. Saya selalu mendapatkan penghargaan dari pimpinan atau rekan kerja atas prestasi kerja yang saudara capai; 3. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya; 4. Selama ini prestasi kerja karyawan selalu dinilai dengan teliti dan benar;
<p>2. Kebutuhan untuk kekuasaan.</p> <p>Yaitu karyawan dengan keinginan kekuasaan tinggi akan suka menerima tanggung jawab, suka memiliki pengaruh, kompetitif daripada kinerja yang efektif.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. Saya sering dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan oleh atasan; 6. Dengan kekuasaan yang saya miliki, saya dapat lebih dihormati oleh rekan kerja kantor; 7. Kekuasaan yang saya raih dapat menambah semangat dalam bekerja; 8. Kekuasaan yang saya terima saat ini apakah sudah sangat memuaskan saudara; 9. Saya sering memberikan saran kepada sesama rekan kerja bilamana diperlukan untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan; 10. Saya mampu menjadi teladan bagi para rekan kerja di lingkungan perusahaan.

Indikator	Pernyataan
<p>3. Kebutuhan untuk berafiliasi.</p> <p>Yaitu karyawan dengan keinginan afiliasi tinggi akan lebih menyukai persahabatan, kooperatif, dan hubungan timbal-balik.</p> <p>*McClelland (Wahjono, 2010: 86-87)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 11. Saya selalu diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan penting di perusahaan; 12. Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan; 13. Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan di perusahaan cair dan tidak kaku; 14. Atasan selalu menyediakan waktu untuk membantu bawahan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan; 15. Saya lebih menyukai menyelesaikan pekerjaan secara <i>team work</i> dengan sesama rekan kerja; 16. Untuk mencapai keberhasilan, saya lebih senang bekerja sendiri daripada dibantu orang lain; 17. Saya kurang dapat bersosialisasi di tempat kerja dikarenakan alasan-alasan tertentu; 18. Kehidupan sosial saat ini di lingkungan kerja perusahaan kurang menyenangkan. <p>*Eko Hertanto</p>

Sumber: Diolah dari berbagai sumber.

3) Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2017: 48) kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan sebagai perwujudan dari kemampuan yang nyata atas hasil kerja karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Kinerja Karyawan

Indikator	Pernyataan
<p>1. Kuantitas</p> <p>Yaitu hasil pekerjaan karyawan semakin banyak semakin baik.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan; 2. Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya; 3. Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan; 4. Hasil kinerja saya terkadang melebihi target yang diberikan oleh perusahaan; 5. Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat Saya penuhi dengan baik dan cermat.
<p>2. Kualitas</p> <p>Yaitu hasil pekerjaan karyawan semakin berkualitas semakin baik.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 6. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti; 7. <i>Skill</i> yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini; 8. Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik; 9. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal 10. Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain.
<p>3. Ketepatan waktu.</p> <p>Yaitu semakin singkat waktu karyawan dalam pengerjaan semakin berkinerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 11. Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan; 12. Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan; 13. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda; 14. Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan; 15. Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk diselesaikan.
<p>4. Kehadiran kerja.</p> <p>Yaitu kedisiplinan kehadiran terhadap jam kerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 16. Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat waktu; 17. Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.

Indikator	Pernyataan
<p>5. Sikap kerja sama.</p> <p>Yaitu sikap kooperatif antar karyawan dalam hubungan tugas dan pekerjaan.</p> <p>*Busro (2018: 87)</p>	<p>1. Saya dapat bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas;</p> <p>2. Saya secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja.</p> <p>*Eko Hertanto</p>

Sumber: Diolah dari berbagai sumber.

Skala pengukuran menurut Sugiyono (2016: 92), merupakan kesepakatan yang digunakan untuk menjadi acuan dasar dalam menentukan panjang pendeknya interval, alat ukur ini dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan tanggapan individu atau kelompok perihal fakta sosial yang berisi lima tingkatan preferensi jawaban Sugiyono (2016: 93). Lima tingkatan preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

D. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah bagian informasi yang benar dan nyata yang dapat dijadikan sebagai kajian serta dapat dianalisis dan relevan. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.

Terdapat tiga bagian dalam mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1) Pengumpulan Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari tangan pertama (*first-hand information*) responden atau informan. Data primer merupakan data utama atau data pokok yang digunakan dalam penelitian. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:219). Deretan daftar pernyataan tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator dan variabel-variabel dalam rumusan masalah. Dalam hal ini penulis membuat pernyataan-pernyataan tertulis kemudian dijawab oleh responden atau sampling. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2) Pengumpulan Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada, baik yang didapat dari lokasi penelitian ataupun di luar lokasi penelitian. Data sekunder dapat berupa dokumentasi, catatan, jurnal, skripsi, buku-buku referensi, bukti serta laporan historis atau data yang diberikan oleh perusahaan.

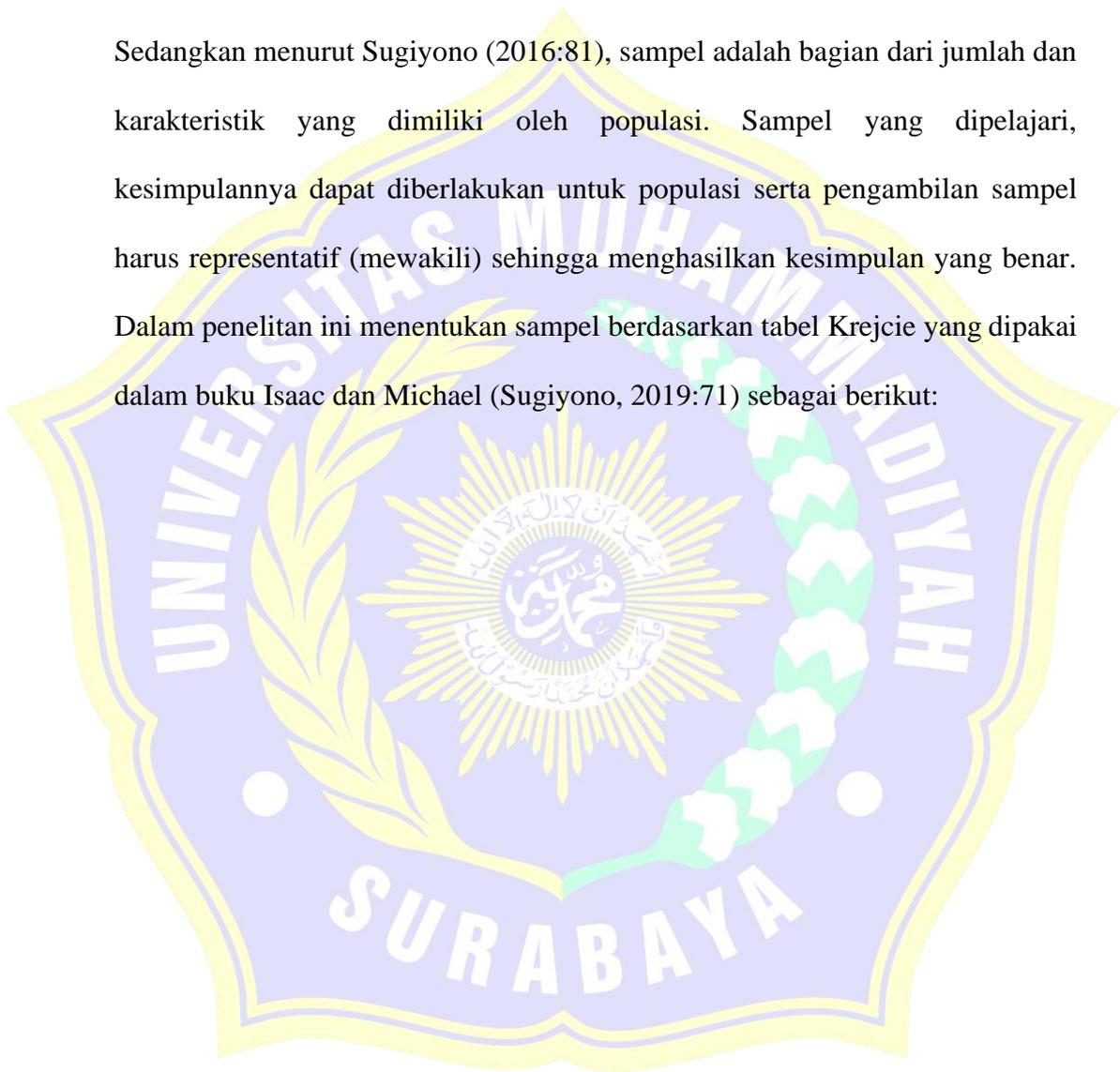
E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian adalah kumpulan individu atau obyek yang merupakan sifat-sifat umum. Fatihudin (2015:64) menjelaskan populasi merupakan keseluruhan elemen atau unsur yang akan di teliti, keseluruhan kelompok subyek ini baik manusia, gejala, nilai tes, benda atau peristiwa yang hasil penelitian kemudian digeneralisasikan. Sedangkan menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk di dipelajari yang bukan sekedar jumlah dari obyek atau subyek yang dipelajari melainkan seluruh sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. cabang seluruh Surabaya sejumlah 42 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang hendak diteliti. Fatihudin (2015:66) menjelaskan sampel merupakan bagian dari populasi yang dilakukan karena adanya pertimbangan efisiensi biaya, waktu dan tenaga untuk mereduksi obyek penelitian serta melakukan generalisasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2016:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang dipelajari, kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi serta pengambilan sampel harus representatif (mewakili) sehingga menghasilkan kesimpulan yang benar. Dalam penelitian ini menentukan sampel berdasarkan tabel Krejcie yang dipakai dalam buku Isaac dan Michael (Sugiyono, 2019:71) sebagai berikut:



Tabel 3.4 Tabel Sampel Krejcie

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	653	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
								∞	664	349	272

Sumber: Sugiyono, 2019.

Berdasarkan tabel diatas dengan jumlah populasi sebanyak 45 orang, dengan taraf kesalahan (*significance level*) 5% sampel 40, maka ditetapkan jumlah sampel sebanyak 42 orang.

Teknik sampling menurut Sugiyono (2019:62) merupakan teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* tepatnya dengan menggunakan teknik penentuan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019:65) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan *purposive sampling* menurut Sugiyono (2019:67) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Peneliti telah mempertimbangkan kriteria-kriteria untuk dijadikan sampel yaitu karyawan dengan status karyawan tetap ataupun kontrak dengan minimal masa kerja 6 bulan, individu karyawan laki-laki maupun perempuan.

F. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data merupakan langkah lanjutan untuk menyederhanakan seluruh data yang terkumpul untuk di susun dengan baik dan rapi, untuk kemudian dianalisis. Teknik pengolahan data menggunakan teknik sebagai berikut:

- 1) Penyuntingan (*editing*)

Penyuntingan adalah proses memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrumen pengumpulan data. Dilakukan penyuntingan

terhadap kuesioner yang telah diisi atau dijawab oleh responden untuk mencari kesalahan atau kurang adanya keserasian (*in consistency*) di dalam pengisian kuesioner. Pada tahap ini peneliti memeriksa kembali kuesioner yang sudah diisi oleh responden sebanyak 42 orang,

2) Pengkodean (*coding*)

Pengkodean adalah proses identifikasi dan klarifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrumen pengumpulan data menurut variabel-variabel yang diteliti. Memberikan kode-kode atau angka-angka tertentu pada variabel yang ditanyakan dalam kuesioner. Pengkodean dibuat dengan maksud untuk mempermudah dalam pengolahan data serta menghemat waktu dan tempat.

3) Tabulasi

Tabulasi adalah mengelompokkan, mencatat atau *entry data* ke dalam tabel induk penelitian. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dimasukkan kedalam program komputer dan diproses, dihitung secara otomatis dan hasil pengolahannya datanya (*output*) dalam bentuk sajian tabel-tabel.

G. Instrumen Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner haruslah dapat dan mampu untuk mendapatkan data

yang valid dan reliabel perihal variabel yang diukur, maka perlu uji validitas untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar valid.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner baku oleh Eko Hertanto yang di-*upload* pada laman www.academia.edu tetapi, peneliti memutuskan untuk tetap melakukan uji validitas demi memastikan validnya kuesioner.

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dasar pengambilan keputusan:

Pembandingan nilai r hitung dengan r tabel

- 1) Jika nilai r hitung $>$ r tabel = valid
- 2) Jika nilai r hitung $<$ r tabel = tidak valid

Cara mencari nilai r tabel dengan $N = 42$ pada signifikansi 5% pada distribusi nilai r tabel statistik maka, di peroleh r tabel sebesar 0,304.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kehandalan hubungan antar variabel.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner baku oleh Eko Hertanto yang di-*upload* pada laman www.academia.edu tetapi, peneliti memutuskan untuk tetap melakukan uji reliabilitas demi memastikan konsistensi jawaban responden terhadap kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Ghozali (2018: 46) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

H. Analisis Data

Analisis data merupakan metode yang dilakukan setelah data penelitian dikumpulkan, yang kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik pengolahan data. Menurut Sugiyono (2016: 147), analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan kegiatan yang dilakukan setelah peneliti mendapatkan data dari seluruh responden termasuk data-data lain, analisis data ini meliputi: (1) mengelompokkan data sesuai variabel dan jenis responden; (2) melakukan tabulasi data sesuai variabel dari seluruh responden; (3) melakukan penyajian data dari setiap variabel; (4) melakukan proses perhitungan guna menjawab rumusan masalah; dan (5) melakukan proses perhitungan guna menguji hipotesis dalam penelitian.

Dalam menentukan analisis data, diperlukan data yang akurat serta dapat dipercaya yang nantinya dapat menentukan hasil dan kualitas dari penelitian. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dipahami dan ditafsirkan.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan penting pada pengujian signifikan koefisien regresi. Dasar analisis untuk menentukan kenormalan data dapat diukur melalui uji normalitas Kolmogorov, yaitu:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual distribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi korelasi (hubungan) antara variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi multikolinearitas. Cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam sebuah model adalah dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Jika nilai nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 maka menunjukkan adanya multikolinearitas (Gozali, 2018: 108).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Jika *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Pada penelitian ini menggunakan grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedestisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara budaya organisasi terhadap motivasi dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. Dalam regresi linier berganda terdapat 3 variabel, yaitu:

- 1) Variabel bebas (X_1), yaitu budaya organisasi.
- 2) Variabel mediating (Z), yaitu motivasi.
- 3) Variabel terikat (Y), yaitu kinerja karyawan.

Untuk menguji variabel tersebut maka digunakan analisa regresi linier berganda dengan *output model summary* pada besarnya *adjusted* R^2 untuk mengetahui pengaruh, dan pada tabel ANOVA dapat dilihat bahwa F_{hitung} diperoleh, dengan ketentuan nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

b. Uji Path Analysis

Mediasi atau *mediating* merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar hubungan. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan pada teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Di dalam menggambarkan diagram jalur yang perlu diperhatikan adalah anak panah berkepala satu merupakan hubungan regresi. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel tadi. Pada setiap variabel independen akan ada anak panah yang menuju ke variabel ini (mediasi) dan ini berfungsi untuk menjelaskan jumlah varian yang tak dapat dijelaskan oleh variabel lain.

c. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan program SPSS *Statistics* 26, dengan dasar pengambilan kesimpulan sebagai berikut ini:

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

