

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

##### **3.1.1 Lokasi Penelitian**

Pengertian Lokasi Penelitian menurut Nasution dalam (Siagian et al., 2022), adalah tempat atau lokasi sosial penelitian yang dicirikan oleh adanya unsur yaitu pelaku, tempat, dan kegiatan yang dapat di observasi. Lokasi dari penelitian ini adalah di Jalan Mayjen Panjaitan No.12, Pandean, Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63133, Indonesia.

##### **3.1.2 Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan sumber yang dapat memberikan informasi, dipilih secara purposive dan pelaksanaannya sesuai dengan purpose atau tujuan tertentu (Siagian et al., 2022). Adapun objek penelitian yang akan diteliti adalah seluruh karyawan Perusahaan Umum Bulog Madiun. Kegiatan penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum Bulog Madiun, Jalan Mayjen Panjaitan No.12, Pandean, Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63133, Indonesia.

#### **3.2 Populasi, Sample dan Teknik Sampling**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Adanya populasi ini bertujuan untuk mempermudah dalam menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Populasi yang diteliti pada penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Umum Bulog Cabang Madiun yang berjumlah 60 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Dengan pengertian tersebut, pendapat saya mengenai pengertian sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan jumlah dari populasi yang ada.

Menurut (Sugiyono, 2018) Teknik Sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Cara penentuan jumlah sampel tanpa melibatkan seluruh obyek penelitian (populasi). Pada

penelitian ini menggunakan salah satu dari teknik non probability sampling berupa sampling jenuh. Sampling jenuh digunakan karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Terdapat berbagai keunggulan dari digunakannya teknik *sampling* jenuh ini, diantaranya adalah mudah, praktis, murah dan tidak memerlukan waktu untuk pengumpulan data sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil secara keseluruhan karyawan yang ada di Perusahaan Umum Bulog Madiun yang berjumlah 60 orang.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.3.1 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer, dimana sumber data adalah responden (Karyawan Perusahaan Umum Bulog Madiun). Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data ke pengumpul data (Sugiyono, 2018). Data yang diperoleh merupakan data kuantitatif.

#### **3.3.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam suatu penelitian yang menggunakan suatu alat tertentu. Menurut (Sugiyono, 2018), pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dalam bentuk *google form* dan *interview* (wawancara). Wawancara akan dilakukan kepada pimpinan di Perum Bulog Madiun mengenai budaya organisasi serta motivasi kerja yang tumbuh di Perum Bulog Cabang Madiun, lalu kuesioner mengenai kinerja akan dibagikan kepada pimpinan Perusahaan Umum Bulog Cabang Madiun dan kuesioner mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan akan dibagikan kepada seluruh karyawan Perusahaan Umum Bulog Cabang Madiun.

#### **3.3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

##### **3.3.3.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono dalam (Dewi & Sudaryanto, 2020), Uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk menguji ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Validitas ini dapat digunakan untuk mengetahui layak tidaknya butir-butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu 40udang4040. Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 0,05. Apabila r hitung > r tabel maka butir instrument dapat dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung < r tabel maka dikatakan bahwa 40udang40404040 tersebut tidak valid.

Pada penelitian ini dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 (5%) dan diuji melalui uji 2 sisi dengan jumlah data (n) = 32 mendapati hasil r tabel sebesar 0,349 ( nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ).

Tabel 3. 1 Hasil Pengujian Pertama Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Nomor Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,445	0,349	Valid
	2	0,529	0,349	Valid
	3	0,325	0,349	Tidak Valid
	4	0,684	0,349	Valid
	5	0,750	0,349	Valid
	6	0,503	0,349	Valid
	7	0,576	0,349	Valid
	8	0,595	0,349	Valid
	9	0,512	0,349	Valid
	10	0,723	0,349	Valid
	11	0,344	0,349	Tidak Valid
	12	0,635	0,349	Valid
	13	0,550	0,349	Valid
	14	0,672	0,349	Valid
	15	0,767	0,349	Valid
	16	0,645	0,349	Valid
	17	0,684	0,349	Valid
	18	0,664	0,349	Valid
	19	0,669	0,349	Valid
	20	0,713	0,349	Valid
	21	0,518	0,349	Valid
	22	0,509	0,349	Valid
	23	0,596	0,349	Valid
	24	0,475	0,349	Valid

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3.3 terdapat dua butir pertanyaan yang tidak valid (3 dan 11) hal itu dikarenakan nilai r tabel lebih besar dari nilai r hitung. Oleh karena itu, pertanyaan nomor 3 dan 11 harus dihilangkan dan dilakukan uji ulang sampai semua hasil dinyatakan valid.

Tabel 3. 2 Hasil Pengujian Kedua Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Nomor Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,445	0,349	Valid
	2	0,529	0,349	Valid
	4	0,684	0,349	Valid
	5	0,750	0,349	Valid
	6	0,503	0,349	Valid
	7	0,576	0,349	Valid
	8	0,595	0,349	Valid
	9	0,512	0,349	Valid
	10	0,723	0,349	Valid
	12	0,635	0,349	Valid
	13	0,550	0,349	Valid
	14	0,672	0,349	Valid
	15	0,767	0,349	Valid
	16	0,645	0,349	Valid
	17	0,684	0,349	Valid
	18	0,664	0,349	Valid
	19	0,669	0,349	Valid
	20	0,713	0,349	Valid
	21	0,518	0,349	Valid
	22	0,509	0,349	Valid
	23	0,596	0,349	Valid
	24	0,475	0,349	Valid

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3.4 terlihat setelah menghilangkan semua pertanyaan yang tidak valid (nomor 3 dan 11) serta dilakukan pengujian ulang, hasil semua item pertanyaan mengenai kinerja karyawan dapat dikatakan valid. Hal itu dikarenakan semua hasil r hitung lebih besar dari nilai r tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ).

Tabel 3. 3 Hasil Pengujian Pertama Validitas Budaya Organisasi

Variabel	Nomor Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	1	0,520	0,349	Valid
	2	0,311	0,349	Valid
	3	0,202	0,349	Tidak Valid
	4	0,530	0,349	Valid
	5	0,449	0,349	Valid
	6	0,605	0,349	Valid
	7	0,643	0,349	Valid
	8	0,640	0,349	Valid
	9	0,655	0,349	Valid
	10	0,615	0,349	Valid
	11	0,730	0,349	Valid
	12	0,368	0,349	Valid
	13	0,831	0,349	Valid
	14	0,739	0,349	Valid
	15	0,426	0,349	Valid
	16	0,737	0,349	Valid
	17	0,764	0,349	Valid
	18	0,764	0,349	Valid
	19	0,785	0,349	Valid
	20	0,732	0,349	Valid
	21	0,731	0,349	Valid
	22	0,633	0,349	Valid
	23	0,725	0,349	Valid
	24	0,785	0,349	Valid
	25	0,775	0,349	Valid
	26	0,350	0,349	Valid
	27	0,588	0,349	Valid
	28	0,588	0,349	Valid

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 3.5 terdapat butir pertanyaan yang tidak valid (nomor 2 dan 3) hal itu dikarenakan nilai r tabel lebih besar dari nilai r hitung. Oleh karena itu, pertanyaan nomor 2 dan 3 harus dihilangkan dan dilakukan uji ulang sampai semua hasil dinyatakan valid.

Tabel 3. 4 Hasil Pengujian Kedua Validitas Budaya Organisasi

Variabel	Nomor Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	1	0,520	0,349	Valid
	4	0,530	0,349	Valid
	5	0,449	0,349	Valid
	6	0,605	0,349	Valid
	7	0,643	0,349	Valid
	8	0,640	0,349	Valid
	9	0,655	0,349	Valid
	10	0,615	0,349	Valid
	11	0,730	0,349	Valid
	12	0,368	0,349	Valid
	13	0,831	0,349	Valid
	14	0,739	0,349	Valid
	15	0,426	0,349	Valid
	16	0,737	0,349	Valid
	17	0,764	0,349	Valid
	18	0,764	0,349	Valid
	19	0,785	0,349	Valid
	20	0,732	0,349	Valid
	21	0,731	0,349	Valid
	22	0,633	0,349	Valid
	23	0,725	0,349	Valid
	24	0,785	0,349	Valid
	25	0,775	0,349	Valid
	26	0,350	0,349	Valid
	27	0,588	0,349	Valid
	28	0,588	0,349	Valid

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3.6 terlihat setelah menghilangkan semua pertanyaan yang tidak valid (nomor 2 dan 3) serta dilakukan pengujian ulang, hasil semua item pertanyaan mengenai budaya organisasi dapat dikatakan valid. Hal itu dikarenakan semua hasil r hitung lebih besar dari nilai r tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ).

Tabel 3. 5 Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Nomor Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,450	0,349	Valid
	2	0,587	0,349	Valid
	3	0,601	0,349	Valid
	4	0,697	0,349	Valid
	5	0,741	0,349	Valid
	6	0,758	0,349	Valid
	7	0,442	0,349	Valid
	8	0,690	0,349	Valid
	9	0,511	0,349	Valid
	10	0,632	0,349	Valid
	11	0,701	0,349	Valid
	12	0,608	0,349	Valid
	13	0,449	0,349	Valid
	14	0,778	0,349	Valid
	15	0,600	0,349	Valid
	16	0,681	0,349	Valid
	17	0,834	0,349	Valid
	18	0,570	0,349	Valid
	19	0,844	0,349	Valid
	20	0,846	0,349	Valid

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, didapati hasil korelasi pada kolom r hitung (terlampir). Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Apabila pada signifikansi 0,05 (5%) melalui uji 2 sisi dengan jumlah data (n) = 32 mendapati hasil r tabel sebesar 0,349. Berdasarkan hasil analisis tabel 4.9 maka 20 butir instrument tersebut menghasilkan lebih besar dari 0,349 ( nilai r hitung > r tabel ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa 20 butir instrument kuesioner tersebut bersifat valid.

### 3.3.3.2 Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam (Rakhman, 2019), uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabel dapat diartikan sebagai kestabilan dan konsistensi dari

responden dalam menjawab pertanyaan yang merupakan suatu dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Jika dalam uji ini nilai Cronbach Alpha > dari 0,60 maka data tersebut dapat dikatakan reliabel atau dengan kata lain data bersifat konsisten.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cut off	Reliabilitas
1.	Kinerja Karyawan	0,921	0,60	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	0,943	0,60	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0,928	0,60	Reliabel

Sumber : Data penelitian diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa pada variable Kinerja Karyawan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,921 lalu pada variable Budaya Organisasi menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,943 dan pada variable Motivasi Kerja nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,928. Nilai Cronbach's Alpha ketiga variable menunjukkan lebih besar dari kriteria yang ditetapkan yaitu 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pengujian diatas bersifat reliable.

### 3.4 Analisis Data

#### 3.4.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2018), Analisis deskriptif atau statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif untuk mencari efisien antara hubungan variabel melalui analisis korelasi, melakukan dugaan dengan analisis regresi, serta membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

$$\begin{aligned}
 RS &= \frac{(\text{Nilai terbesar} - \text{Nilai terkecil})}{\text{Kelas Interval}} \\
 &= \frac{5 - 1}{2} \\
 &= 2
 \end{aligned}$$



Tabel 3. 7 Rentang Skala

Variabel	Rentang Skala	
	1 – 2,5	2,6 – 5
Budaya Organisasi	Tidak Kuat	Kuat
Motivasi Kerja	Rendah	Tinggi
Kinerja Karyawan	Rendah	Tinggi

### 3.4.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan suatu teknik statistic yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variable dependen. Persamaan regresi linier berganda berdasarkan variable adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

X1 = Budaya Organisasi yang dimiliki perusahaan

X2 = Motivasi Kerja Karyawan

b1 = Nilai Koefisien Regresi X1

b2 = Nilai Koefisien Regresi X2

### Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji partial (uji-t) digunakan untuk menguji apakah setiap variable independent yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Motovasi Kerja (X2) secara masing-masing

mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Setiap uji hipotesis statistik memiliki uji hipotesis alternatif, seperti :

$$H_0: b_1 = 0 \qquad H_1: b_1 \neq 0$$

$$H_0: b_2 = 0 \qquad H_1: b_2 \neq 0$$

Model hipotesis yang digunakan dalam uji-t adalah sebagai berikut :

1.  $H_0: \beta = 0$  artinya Budaya organisasi tidak berpengaruh tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum BULOG Cabang Madiun;
2.  $H_a: \beta > 0$  artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum BULOG Cabang Madiun;
3.  $H_0: \beta = 0$  artinya Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum BULOG Cabang Madiun;
4.  $H_a: \beta > 0$  artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum BULOG Cabang Madiun;

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%.

- a. Jika nilai signifikan uji t (*one tailed*)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variable independe terhadap variable dependen.
- b. Jika nilai signifikan uji t (*one tailed*)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Maka penghitungan t table adalah sebagai berikut :

$$(df) = n-k$$

$$(df) = 35-3, \text{ maka } t \text{ table dengan signifikansi } 5\% \text{ adalah } 1,6$$

Keterangan :

Df : *degree of freedom* (derajat bebas)

n : sample

k : jumlah variabel

### Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Ghozali dalam (Leman et al., 2022) Uji statistik F merupakan ketepatan terhadap fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai yang 48udang. Jika nilai signifikan  $F < 0,05$ , maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F mempunyai signifikan 0,05. Kriteria pengujian hipotesis dalam penggunaan statistik F adalah ketika nilai signifikansi  $F < 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Di dalam penelitian ini memiliki keinginan untuk mengetahui apakah variable budaya organisasi dan motivasi kerja yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan.

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Ketentuan Uji 48udang484848 F sebagai berikut :

1. Taraf signifikan  $\alpha = 5 \%$
2. Kriteria pengujian jika p value  $< \alpha$  menandakan model layak untuk diuji, sedangkan jika p value  $> \alpha$  berarti model tidak layak untuk diuji.

Penghitungan f tabel dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  sebagai berikut :

Df untuk pembilang (N1) :

$$Df (N1) = k-1$$

$$Df (N1) = 3-1 = 2$$

Df untuk penyebut (N2)

$$Df (N2) = n - k$$

$$Df (N2) = 35 - 3 = 32, \text{ maka diperoleh f tabel adalah } 2,48.$$

Model hipotesis yang digunakan dalam uji-F statistik adalah sebagai berikut :

1.  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

