

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2018) *explanatory research* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan suatu kedudukan sebuah variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel. Jenis penelitian ini dipilih karena ingin menjelaskan dan menganalisis hubungan-hubungan antara variabel dengan variabel lainnya, yakni variabel kinerja karyawan, budaya organisasi, dan etos kerja.

### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berlokasi di Kota Malang tepatnya di IKM Sentra Industri Keripik Tempe Sanan, Jalan Sanan, Purwantoro, Kecamatan Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur 65122

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

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode sensus. Sensus atau sampling jenuh menurut Sugiyono (2018) adalah teknik penentuan sebuah sampel bila semua anggota populasi turut disertakan sebagai sampel. Penulis menggunakan metode pengumpulan data tersebut karena jumlah responden yang berada pada IKM tidak lebih dari 100 orang. Menurut Arikunto (Barat et al., 2013) apabila responden yang tersedia jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel yang diambil adalah keseluruhan responden, akan tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Populasi yang ada di IKM berjumlah 33 responden yang diambil dari 8 IKM yang berada di RW 15 Sentra Industri Keripik Sanan Malang yaitu, Keripik Tempe Sanan-Velodrom, Keripik dan Tempe Dahlia, Keripik Tempe Putri, Keripik Tempe AMANAH Malang, Keripik Tempe Nabila, Keripik Tempe Shoaz, Keripik

Tempe Deny, Keripik Tempe Rudi dan Sampel pada penelitian ini berjumlah 33 responden yang diambil dari keseluruhan karyawan di masing-masing IKM.

#### **D. Jenis Dan Sumber Data**

Penulis memperoleh data menggunakan sumber data primer dimana data dikumpulkan secara langsung oleh penulis pada lokasi penelitian. Secara teori menurut Sugiyono (2018) data primer adalah sebuah sumber data yang langsung dikumpulkan oleh pengumpul data. Menurut Suharsimi Arikunto (2018) data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh pihak pertama dan melalui wawancara, kuesioner. Dan pada kesempatan kali ini peneliti dalam memperoleh datanya penulis menggunakan sistem utama berupa kuesioner (google form) sebagai dasar memperoleh informasi, dan didukung oleh informasi berupa hasil wawancara.

#### **E. Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan sesuai pada target pekerjaan yang berlaku di perusahaan. Menurut Prawirosentono (2018) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. Jumlah pekerjaan. Jumlah pekerjaan berkaitan dengan kuantitas atau jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan.
- b. Kualitas pekerjaan. Kualitas pekerjaan berkaitan dengan hasil pekerjaan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
- c. Pengetahuan atas tugas. Kemampuan seorang karyawan dalam mengetahui tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- d. Kerja sama. Kemampuan dan ketergantungan seorang karyawan terhadap karyawan lain dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
- e. Tanggung jawab. Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan, menyelesaikan, serta menanggung sepenuhnya tugas yang diberikan kepadanya.

## 2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara bertindak.

Indikator budaya organisasi, menurut Robbins dan Judge (2016) adalah sebuah nilai-nilai yang berlaku di organisasi, yaitu :

- a. Nilai inovasi dan pengambilan risiko. Adalah tingkat kemampuan perusahaan dalam menginovasi produk dan juga tingkat keberanian perusahaan dalam mengambil risiko.
- b. Nilai perhatian ke hal yang rinci. Adalah tingkat ketelitian karyawan dalam aktivitas produksi dan tingkat kecermatan pemeriksaan hasil produksi.
- c. Nilai orientasi hasil. Adalah tingkat pencapaian hasil produksi dan kualitas hasil produksi yang dimiliki perusahaan.
- d. Nilai orientasi manusia, adalah tingkat partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja, tingkat partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan diluar aktivitas kerja, dan tingkat partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan manajemen perusahaan, serta tingkat pemberian penghargaan pada karyawan atas prestasi kerjanya.
- e. Nilai orientasi tim. Adalah tingkat kerja sama antar rekan sejawat dan kerja sama dengan atasan dalam bekerja, serta pemberian penghargaan atas prestasi kerja tim.
- f. Nilai kemantapan. Adalah tingkat kestabilan pengambilan keputusan manajemen dan kestabilan pelaksanaan tindakan atas keputusan manajemen.

## 3. Etos kerja

Etos kerja merupakan cara pandang seseorang dalam menyikapi dan melakukan serta bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

Menurut Salamun et al., (2017) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja, yaitu:

1) Kerja keras

Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal.

2) Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

3) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4) Rajin

Bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam mengumpulkan data penelitian penulis menggunakan cara melalui kuesioner yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan kepada karyawan mengenai variabel independen dan dependen penelitian, dan data pendukung berupa wawancara singkat.

#### **G. Teknik Pengukuran Data**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan pengukuran tiga variabel (budaya organisasi, etos kerja, kinerja karyawan). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode skala likert, Skala likert adalah metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap subjek yang diajukan peneliti, obyek dan kejadian tertentu yang diteliti. Menurut Siregar (2019) skala likert adalah skala yang digunakan dalam

penelitian untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang tentang suatu objek penelitian.

**Tabel 3.1 Skala Likert**

No	Keterangan	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

#### **H. Uji Instrumen Penelitian**

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Statistik Deskriptif. Analisis data tersebut digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan hasil data yang diperoleh selama penelitian. Menurut Sugiyono (2017) Statistik deskriptif merupakan pengolahan data statistik yang digunakan untuk menganalisis data penelitian dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan hasil data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Sebelum melaksanakan analisis korelasional, dilakukan terlebih dahulu uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal menurut Ghozali (2013). Uji normalitas dari kolmogorov smirnov sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas. Metode pengujian normal atau

tidak normal dilihat dari distribusi data dari nilai signifikansi variabel, jika besar alpha lebih dari 5% maka distribusi data dapat dikatakan normal.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidak valid nya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut dan suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila R Hitung lebih dari R tabel. Uji validitas digunakan apabila ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang telah dibuat dapat Mengukur apa yang hendak diukur dalam suatu penelitian menurut Ghozali (2013).

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\Sigma xy$  = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\Sigma x^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\Sigma y^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\Sigma x)^2$  = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\Sigma y)^2$  = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

N = Jumlah sampel (responden)

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat digunakan untuk mengukur suatu kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu menurut Ghozali (2013). Setiap

pertanyaan pada kuesioner seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

Reliabilitas yang tinggi pada sebuah kuesioner ditunjukkan dengan indikator-indikator jawaban yang mempunyai konsistensi yang tinggi. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila Cronbach Alpha memberikan nilai  $> 0,60$  menurut Ghozali (dalam Sukardi, 2013).

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( \frac{s^2 - \sum pq}{s^2} \right)$$

$r_{11}$  = reliabilitas tes secara keseluruhan.

$p$  = proporsi subyek yang menjawab item dengan benar.

$q$  = proporsi subyek yang menjawab item dengan salah.

$\sum pq$  = jumlah hasil perkalian antara  $p$  dan  $q$ .

$N$  = banyak item.

$S^2$  = Standar deviasi dari tes (standar deviasi adalah akar varians)

## I. Uji Analisis Data

### 1. Rentang Skala

Rentang skala digunakan untuk mengetahui penyebaran jawaban yang dilakukan oleh responden secara keseluruhan, melalui variabel penelitian budaya organisasi, etos kerja, dan kinerja karyawan. Rentang skala dapat diperoleh melalui rumus berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah tabulasi jawaban

RS = rating scale (skala penilaian)

Maka rentang skala dapat diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

$$RS = \frac{33(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{132}{5}$$

$$RS = 26,4$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 33 = 33$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 33 = 165$$

Tabel 3.2 Penilaian kinerja karyawan, budaya organisasi, etos kerja

Kriteria	Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi	Etos kerja
33 – 59,4	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
59,4 – 85,8	Rendah	Rendah	Rendah
85,8 – 112,2	Cukup	Cukup	Cukup
112,2 – 138,6	Tinggi	Tinggi	Tinggi
138,6 - 165	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi



## J. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Regresi yang baik adalah regresi yang distribusinya normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan adalah Jika nilai signifikansi uji kolmogorov-sminorv  $Sig > 0,05$  maka data berdistribusi normal, namun jika sebaliknya maka berdistribusi tidak normal.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain menurut Ghozali (2018). Regresi yang baik adalah homokedastisitas bukan heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikasinya, jika diatas kepercayaan 5% maka regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

### c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji *multikolinearitas* adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah apakah variabel bebas terjadi multikolinear atau tidak. Regresi yang baik adalah model regresi tidak *multikolinearitas*. *Multikolinearitas* dapat dilihat dari nilai R square (R<sup>2</sup>) sangat tinggi, namun antara variabel bebas dan variabel terikat tidak signifikan dan korelasi antara variabel bebas di atas 0,8.

### d. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang penulis gunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen

dan dua atau lebih variabel independen dalam sebuah penelitian. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$(Y=a+bx_1+bx_2 + e)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1,b2 = Koefisien Garis Regresi

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Etos Kerja

Analisis Regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis antar variabel independen yaitu budaya organisasi, etos kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.



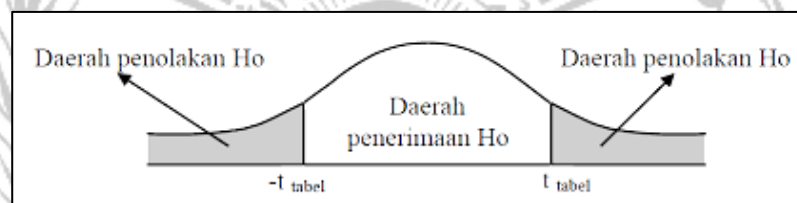
## K. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji T

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan pada sebuah penelitian secara terpisah atau satu persatu untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini pengujian menggunakan Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan pengaruh variabel bebas etos kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pernyataan Hipotesis:

- Ho: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Ho: Etos kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Ha: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Ha: Etos kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 3.1 Kurva uji T

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis:

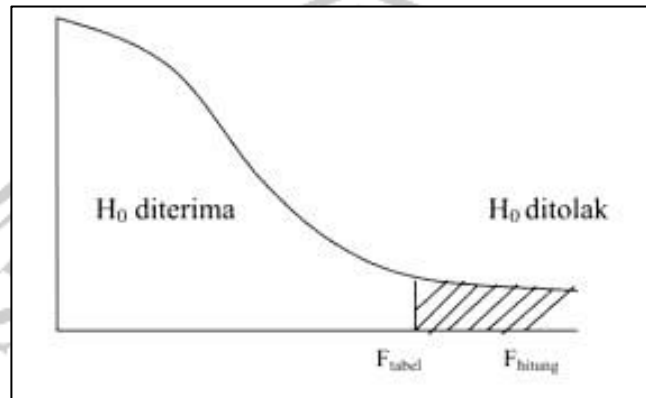
- Ho diterima jika  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq +t \text{ tabel}$
- Ho ditolak jika  $t \text{ hitung} \leq -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > +t \text{ tabel}$

### 2. Uji F

Uji F merupakan pengujian yang dilakukan pada sebuah penelitian secara bersamaan untuk mengetahui pengaruh dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini pengujian menggunakan Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (budaya organisasi dan etos kerja) secara bersamaan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Pernyataan Hipotesis:

- Ho: Budaya organisasi dan Etos kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.
- Ha: Budaya organisasi dan Etos kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.



Gambar 3.2 Kurva uji f

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Keterangan:

R<sup>2</sup> = Koefesien determinasi

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel independen

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis:

- Ho diterima jika F hitung < F tabel
- Ho ditolak jika F hitung > F tabel