

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian (Sugiyono, 2013:2) pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Metode deskriptif adalah metode 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 (Sugiyono, 2013:147). Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Kembang Christapharma di Bandung.

Metode penelitian verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:55). Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan tentang seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dimana peneliti hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis serta penelaahan kepada satu kasus yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail dan komprehensif (Sugiyono, 2013:54).

### **3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel terikat atau merupakan salah satu penyebab.

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:38). Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:60).

Penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti, yaitu variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), kepuasan Kerja (Y), Kinerja (Z) Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

## 1. Variabel Bebas (*Independen*), ( $X$ )

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013:59). Variabel independen sering disebut sebagai variabel yang mempengaruhi, variabel predictor, variabel bebas atau variabel tidak terikat. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

### a. Budaya Organisasi variabel independen ( $X_1$ )

Robbins dan Judge dalam Wibowo (2010:256) Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

### b. Motivasi Kerja sebagai variabel independen ( $X_2$ )

Hezberg (dalam A.M. Sardiman (2011:73)) Motivasi adalah sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan.

## 2. Variabel Intervening ( $Y$ )

Sugiyono (2013:61) menyatakan bahwa Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak

diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Menurut Colquitt, Lepine dan Wesso dalam Wibowo (2013:131) Kepuasan Kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.

### 3. Variabel Terikat (*Dependen*), (*Z*)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja. Menurut Robbins (2010:260) hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran”

#### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi operasionalisasi variabel penelitian merupakan variabel-variabel yang harus didefinisikan dengan jelas agar tidak terjadi pengertian ganda. Definisi variabel juga menjadi batasan-batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Dengan variabel-variabel inilah penelitian bisa diolah sehingga dapat diketahui cara pemecahan masalahnya.

Operasionalisasi variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantif dari suatu konsep. Operasionalisasi merupakan indikator yang digunakan dalam penyusunan

penelitian. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang diteliti, yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja sebagai *intervening variabel* (Y) dan Kinerja karyawan sebagai *dependent variabel* (Z). Untuk melakukan pengolahan data, diperlukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran dan skala dimana variabel penelitian akan diukur dengan skala ordinal. Operasionalisasi variabel untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Konsep/variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Budaya Organisasi (<math>X_1</math>)</b> “sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu” <b>(Robbins dan Judge dalam Wibowo, 2010)</b>	1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko	a. Dukungan rekan kerja	Tingkat dukungan rekan kerja	Interval
		b. Suasana kerja	Tingkat suasana kerja	Interval
		c. Kreativitas	Tingkat kreativitas	Interval
		d. Pertimbangan-pertimbangan dalam mengambil resiko	Tingkat pertimbangan-pertimbangan dalam mengambil resiko	
		e. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan	Interval
	2. Perhatian pada hal-hal rinci	a. Ketelitian dalam melakukan pekerjaan	Tingkat ketelitian dalam melakukan pekerjaan	Interval
		b. Evaluasi hasil kerja yang dilakukan	Tingkat evaluasi hasil kerja yang dilakukan	Interval
	3. Orientasi hasil kerja	a. Pencapaian target	Tingkat pencapaian target	Interval

		b. Dukungan lembaga dalam mencapai hasil	Tingkat dukungan lembaga dalam mencapai hasil	Interval
4. Orientasi pada anggota organisasi	a. Perhatian organisasi terhadap kenyamanan kerja	Tingkat perhatian organisasi terhadap kenyamanan kerja	Interval	
	b. Perhatian terhadap keperluan pribadi karyawan	Tingkat perhatian terhadap keperluan pribadi karyawan	Interval	
5. Orientasi tim	a. Kerjasama yang terjadi antara anggota tim	Tingkat kerjasama yang terjadi antara anggota tim	Interval	
	b. Toleransi antara anggota tim	Tingkat toleransi antara anggota tim	Interval	
6. Keagresifan	a. Kebebasan untuk mengemukakan pendapat	Tingkat kebebasan untuk mengemukakan pendapat	Interval	
	b. Iklim bersaing dalam organisasi	Tingkat iklim bersaing dalam organisasi	Interval	

<p><b>Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)</b>  “motivasi sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan”  <b>Hezberg (dalam A.M. Sardiman, 2011:73)</b></p>	1. Intrinsik	a. Pekerjaan yang menantang	Tingkat pekerjaan yang menantang	Interval
		b. Peluang untuk maju	Tingkat peluang untuk maju	Interval
		c. Pengakuan atau penghargaan	Tingkat pengakuan atau penghargaan	Interval
		d. Keberhasilan	Tingkat keberhasilan	Interval
		e. Prestasi	Tingkat prestasi	Interval
		f. Hasil kerja	Tingkat hasil kerja	Interval
		g. Pengembangan diri	Tingkat pengembangan diri	Interval
		h. Kemajuan	Tingkat kemajuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval
	2. Ekstrinsik	a. Gaji ( <i>salary</i> )	Tingkat gaji ( <i>salary</i> )	Interval
		b. Pengawasan	Tingkat pengawasan	Interval
		c. Kebijakan dan administrasi	Tingkat kebijakan dan administrasi	Interval
		d. Hubungan kerja	Tingkat hubungan kerja	Interval
		e. Kondisi kerja	Tingkat kondisi kerja	Interval

		f. Lingkungan kerja	Tingkat lingkungan kerja	Interval
		g. Sikap pimpinan	Tingkat sikap pimpinan	Interval
<b>Kepuasan kerja (Y)</b> “kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja” <b>(Colquitt, Lepine dan Wesso dalam Wibowo, 2013)</b>	1. Pekerjaan itu sendiri	a. Penempatan sesuai keahlian karyawan	Tingkat penempatan sesuai keahlian karyawan	Interval
		b. Ketersediaan fasilitas yang menunjang pekerjaan	Tingkat kesediaan fasilitas yang menunjang pekerjaan	Interval
		c. Keahlian yang dibutuhkan	Tingkat keahlian yang dibutuhkan	Interval
		d. Kesesuaian penempatan kerja dengan pendidikan	Tingkat kesesuaian penempatan kerja dengan pendidikan	Interval
	2. Gaji	a. Kesesuaian dengan pekerjaan	Tingkat kesesuaian dengan pekerjaan	Interval
		b. Kesesuaian dengan prestasi	Tingkat kesesuaian dengan prestasi	Interval
		c. kelayakan	Tingkat kelayakan	Interval
	3. Kesempatan promosi	a. Promosi yang adil	Tingkat promosi yang adil	Interval

		b. Peluang mendapatkan promosi	Tingkat peluang mendapatkan promosi	Interval
	4. Pengawasan	a. Keadilan	Tingkat keadilan	Interval
		b. Keleluasaan dalam bekerja	Tingkat keleluasaan dalam bekerja	Interval
		c. Kepedulian atasan	Tingkat kepedulian atasan terhadap kondisi kerja	Interval
	5. Rekan kerja	a. Kerjasama dengan rekan kerja	Tingkat kerja sama dengan rekan kerja	Interval
		b. pimpinan yang peduli pada bawahan	Tingkat hubungan pimpinan yang peduli pada bawahan	Interval
		c. Kekompakan	Tingkat kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan karyawan lain	Interval
<b>Kinerja (Z)</b> “hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan	1. Kualitas kerja	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan	Interval
		b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval

<p>tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran” <b>(Robbins, 2010:260)</b></p>		c. Ketelitian	Tingkat ketelitian	Interval
		d. Keberhasilan	Tingkat pekerjaan sesuai target	Interval
	2. Kuantitas kerja	a. Volume keluaran	Tingkat volume keluaran	Interval
		b. Kontribusi	Tingkat kontribusi	Interval
	3. Produktivitas	a. Kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan tepat waktu	Interval
		b. Kepuasan	Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	Interval
	4. Efektivitas	a. Absensi Karyawan	Tingkat absensi karyawan	Interval
		b. Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan waktu	Interval
		c. Disiplin	Tingkat kedisiplinan	Interval
	5. Kemandirian	a. Inisiatif dalam mengambil tindakan	Tingkat inisiatif dalam mengambil tindakan	Interval
		b. Pengambilan keputusan	Tingkat tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval

		c. Hasil kerja	Tingkat tanggung jawab atas hasil kerja	Interval
		d. Tanggung jawab terhadap hasil kerja	Tingkat tanggung jawab terhadap hasil kerja	Interval

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari sehingga bisa ditarik suatu kesimpulan. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiono, 2013:80). Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Kembang Chritapharma di Bandung yang berjumlah 40 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiono (2012:118). Peneliti ingin meneliti tentang populasi yang berjumlah 40 orang sehingga peneliti disini menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Adapun sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

## 1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi, dan kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi.

Untuk memperoleh data tersebut, teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, wawancara, kuesioner, dan observasi.

### a. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan yang terdapat di perpustakaan, seperti mempelajari dokumen-dokumen, catatan maupun buku-buku referensi yang berhubungan dengan budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian kepustakaan dilakukan sebagai bahan rujukan atau referensi dalam pembuatan skripsi ini.

### b. Wawancara

Data yang diperoleh dengan cara melakukan komunikasi dan tanya jawab secara langsung kepada pihak perusahaan atau karyawan tentang masalah yang diteliti yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

### c. Kuesioner

Penyebaran data yang dilakukan dengan cara mengajukan daftar pernyataan yang disebarakan kepada sejumlah responden.

### d. Observasi

Mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang berkaitan dengan penelitian, yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

## 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literature, artikel, serta situs di internet.

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrument penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Imam Ghozali, 2006).

Menurut Sugiyono (2013:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan

tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

$\sum X$  = jumlah skor item

$\sum Y$  = jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$  = jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Setelah angka korelasi diketahui, kemudian dihitung nilai t dari r dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan-pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitasnya.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item-Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation*  $> 0,30$  (Priyatno, 2009).

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:121). Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika  $r > 0,3$ . Sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha*  $>$  dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:239) rumus *alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini adalah :

$$r_1 = s \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_1$  = Reliabilitas Instrument

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

### 3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan seluruh variabel secara simultan atau bersama-sama menggunakan uji F dan untuk mengetahui hubungan variabel secara parsial atau terpisah, penelitian ini secara keseluruhannya menggunakan skala likert.

Menurut Sugiono (2010) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Nilai dalam skala likert variabel yang diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif. Dimana alternatif jawaban diberikan nilai sampai dengan lima, selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan oleh setiap responden dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Model Likert**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber: Sugiyono (2010)**

Nilai-nilai alternatif jawaban kemudian diproses dan diolah untuk digunakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti dengan menggunakan perhitungan statistik. Setelah itu kemudian dicari nilai rata-rata dari setiap jawaban responden dengan membuat rentang interval dengan klasifikasi skor terendah 1 dan skor tertinggi 5, dengan banyaknya kelas adalah 5. Sudjana (2010:130) untuk menentukan rentang interval dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{R}{BK}$$

Keterangan:

P = Rentang Interval

R = Rentang skor tertinggi – skor terendah

BK = Banyaknya Kelas

### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dari variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan variabel dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk ke dalam kategori: sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, atau sangat setuju.

Hasil penghimpunan data mengenai tanggapan responden tersebut kemudian dicari kedudukan kriterianya dari skor yang didapat berdasarkan hasil rekapitulasi skor. Untuk mengetahui kriteria dari kedudukan seluruh dimensi pada seluruh variabel penelitian dibutuhkan skala kriterium melalui tahapan sebagai berikut:

1. Mencari skor maksimal atau skor ideal dan skor minimal

Skor ideal = Skor Tertinggi X Jumlah Butir Item X Jumlah Responden

Skor Minimal = Skor Terendah X Jumlah Butir Item X Jumlah Responden

2. Mencari Interval dan Panjang Interval Kelas

Interval = Skor Ideal – Skor Minimal

Panjang Interval = Interval : Banyak Kelas Interval

Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik
-------------------	------------	-------------	------	-------------

**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

Untuk kriteria kedudukannya, peneliti akan menyesuaikan dengan pernyataan-pernyataan dari setiap indikator yang digunakan. Jadi, kriteria sangat rendah hingga sangat tinggi tidak akan selalu digunakan pada seluruh garis kontinum yang nantinya akan dibuat setelah rekapitulasi tanggapan responden selesai memperoleh angka (Sugiyono 2010).

### **3.6.2 Analisis Verifikatif**

Menurut Sugiyono (2013:55) analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji, membuktikan dan mencari kebenaran dari suatu

hipotesis yang diajukan. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) karena peneliti ingin memastikan apakah ada hubungan sebab akibat antara variabel budaya organisasi dengan motivasi kerja, dan mengetahui untuk sampai pada variabel kinerja sebagai variabel *dependent* harus melewati variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* atau melewati jalur langsung, dari variabel *independent* ke variabel *dependent*.

### **3.6.2.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel, yaitu variabel bebas atau yang lebih dikenal dengan independen variabel yang biasa di simbolkan dengan huruf  $X_1, X_2, \dots, X_m$ , dan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi, yang dikenal dengan dependen variabel yang biasa disimbolkan dengan huruf  $Y_1, Y_2, \dots, Y_n$ .

Dalam analisis jalur pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct and indirect effect*), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Berbeda dengan model regresi biasa dimana pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel hanya berbentuk pengaruh langsung.

Pengaruh tidak langsung suatu independen variabel terhadap dependen variabel adalah melalui variabel lain yang disebut variabel antara (*intervening variable*). Selain itu analisis jalur, merupakan suatu metode yang digunakan pada model kausal, yang telah dirumuskan peneliti atas dasar pertimbangan-pertimbangan teoritis dan pengetahuan tertentu atau dengan kata lain analisis jalur memiliki kegunaan untuk mengecek atau menguji model kausal yang diteorikan dan bukan menurunkan teori kausal tersebut (Sujana, 2002; 293).

### 3.6.2.2 Teknik Pengujian Analisis Jalur

Menurut Juanim (2004:11) penjabaran mengenai analisis jalur sebagai berikut :

1. Konsep dasar
2. *Path diagram* (Diagram Jalur)
3. Koefisien jalur
4. Pengaruh langsung dan tidak langsung

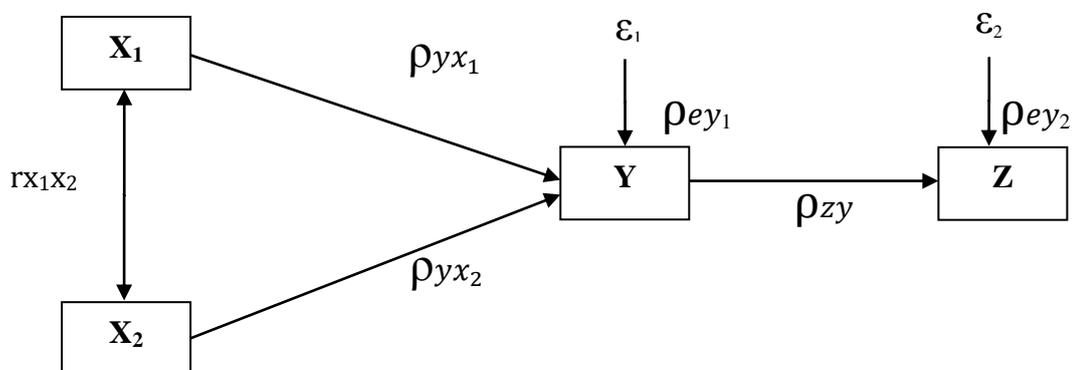
#### 1. Konsep Dasar

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct and indirect effect*), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung (Juanim,2004:17). Model *path analysis* dalam penelitian ini adalah *mediated path model*.

## 2. *Path Diagram (Diagram Jalur)*

Biasanya untuk menggambarkan hubungan-hubungan kausalitas antar variabel yang akan diteliti, peneliti menggunakan model diagram yang biasa disebut paradigm penelitian, ini digunakan untuk paradigm penelitian, ini digunakan untuk lebih memudahkan melihat hubungan-hubungan kausalitas tersebut. Dalam analisis jalur model diagram yang digunakan biasanya disebut diagram jalur (*path diagram*)

Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel independen, intervening (*intermediatery*) dan dependen (Juanim, 2004:18). Adapun model analisis jalur dalam penelitian ini tercantum pada gambar 3.1



**Gambar 3.2**  
**Diagram Jalur**

Keterangan :

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = Motivasi Kerja

$Y$  = Kepuasan Kerja

Z = Kinerja

$\rho_{yx_1}$  = Koefisien jalur Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

$\rho_{yx_2}$  = Koefisien jalur Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$r_{x_1x_2}$  = Koefisien korelasi antara variabel independen

$\epsilon$  = Pengaruh faktor lain

Gambar diagram jalur seperti terlihat pada gambar 3.1 di atas dapat di formulasikan ke dalam bentuk model persamaan struktural sebagai berikut :

Persamaan Jalur Substruktur Pertama :

$$Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \epsilon_1$$

Persamaan Jalur Substruktur Kedua :

$$Z = \rho_{zy} + \epsilon_2$$

Berdasarkan diagram jalur dapat dilihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya. Pengaruh langsung hasil dari X terhadap Y dan Y terhadap Z atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

$$X \longrightarrow Y : \rho_{yx}$$

$$Y \longrightarrow Z : \rho_{zy}$$

Pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut variabel

intervening. Pengaruh tidak langsung dari X terhadap Z melalui Y atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

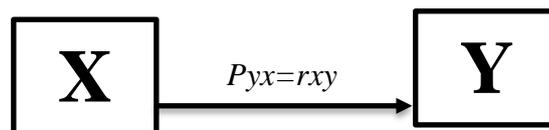
$$X \longrightarrow Y \longrightarrow Z : (\rho_{yx}) (\rho_{zy})$$

Serta pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Penjelasan di atas memperlihatkan bahwa hasil pengaruh langsung diperoleh dari hasil analisis jalur nilai beta, sedangkan hasil pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien (nilai beta) yang melewati variabel antara (penghubung) dengan variabel langsungnya.

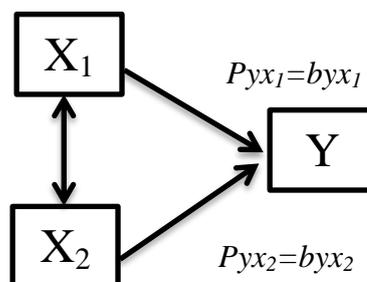
### 3. Koefisien Jalur

Koefisien jalur mengindikasikan besarnya pengaruh langsung dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi atau dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Simbol dan notasi konvensional untuk melambangkan koefisien jalur adalah  $P_{ij}$  (Dillon & Goldstein; 1984 ; 438), dimana i merepresentasikan akibat (dependen variabel) dan j merepresentasikan sebab (independent variabel). Jika model rekursif (model satu arah), koefisien jalur dapat di ekspresikan menggunakan korelasi sederhana atau multiple regresi. Seperti yang akan kita lihat, koefisien jalur adalah ekuivalen dengan bobot regresi. Koefisien-koefisien jalur biasanya dicantumkan pada diagram jalur tepat pada setiap garis jalurnya yang dinyatakan dalam nilai numerik. Seperti telah dijelaskan diatas bahwa untuk mengestimasi koefisien jalur, jika hanya satu variabel eksogen X mempengaruhi secara langsung terhadap variabel endogen Y, maka  $P_{yx}$  di estimasi dengan korelasi sederhana (*simple correlation*) antara X dan Y ; jadi

$P_{yx}=r_{xy}$ , lihat gambar 3.2, Jika variabel endogen Y dipengaruhi oleh dua variabel eksogen  $X_1$  dan  $X_2$ , maka koefisien jalur untuk  $X_1$  terhadap Y dan  $X_2$  terhadap Y adalah bobot atau koefisien beta dalam regresi, jadi masing-masing koefisien jalur adalah  $P_{yx_1}=b_{yx_1}$  dan  $P_{yx_2}=b_{yx_2}$ .



a) *Single causal antecedent*



b) *Two causal antecedent*

#### 4. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa analisis jalur memperhitungkan pengaruh langsung dan tidak langsung. Berdasarkan diagram jalur kita dapat melihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel lain yang disebut variabel intervening (intermediari).

### 3.6.2.3 Asumsi-asumsi Analisis Jalur

Efektivitas penggunaan analisis jalur menurut Juanim (2004:24) menyatakan bahwa diperlukan beberapa asumsi, yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan antar variabel dalam model adalah linier dan adatif
2. Seluruh *error (residual)* diasumsikan tidak berkorelasi dengan yang lainnya.
3. Variabel diasumsikan dapat diukur secara langsung
4. Model hanya berbentuk *rekursif* atau searah.

### 3.6.2.4 Koefisien Determinasi

Analisis ini akan digunakan dengan menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X terhadap Y kemudian X dan Y terhadap Z, yang dinyatakan dalam persentase. Analisis ini dapat menggunakan rumus :

$$\text{KD} = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Seberapa besar perubahan variabel independen terhadap variabel dependen

$r_{xy}^2$  = Kuadrat koefisien jalur pada setiap diagram jalur

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika KD mendekati nol, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen rendah.
- b. Jika KD mendekati satu, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:64). Definisi hipotesis, Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), penetapan nilai uji statistik dan tingkat signifikan serta kriteria.

Rumus hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan di uji dan dibuktikan kebenarannya, adapun penguji hipotesis parsial dan hipotesis simultan, sebagai berikut :

#### a) Uji Hipotesis Parsial

##### 1. Hipotesis 1

$H_0: \rho_{yx_1} = 0 \rightarrow$  Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara teori.

$H_a: \rho_{yx_1} \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara teori.

##### 2. Hipotesis 2

$H_0: \rho_{yx_2} = 0 \rightarrow$  Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara teori.

$H_a: \rho_{yx_2} \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara teori.

### 3. Hipotesis 3

$H_0: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = 0 \rightarrow$  Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara teori.

$H_a: \rho_{yx_1} \neq \rho_{yx_2} \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara teori.

### 4. Hipotesis 4

$H_0: \rho_{zy} = 0 \rightarrow$  Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja (Z) secara teori.

$H_a: \rho_{zy} \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja (Z) secara teori.

Untuk menguji hipotesis parsial maka dapat dilakukan pengujian yang digunakan adalah uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \sqrt{\frac{n-(k+1)}{1-r^2}}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

r = Nilai Korelasi parsial

k = Jumlah variabel independen

Pengujian uji t telah dilakukan maka hasil pengujian tersebut t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

b) Uji Hipotesis Simultan

Hipotesis 4

$H_0: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = 0 \rightarrow$  Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Z$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $Y$ ) secara teori.

$H_a: \rho_{yx_1} \neq \rho_{yx_2} \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Z$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $Y$ ) secara teori.

Pada uji simultan uji statistik yang digunakan adalah uji F untuk menghitung nilai F secara manual dapat menggunakan rumus F berikut ini:

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

Dimana :

$R^2$  = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Nilai untuk uji F dilihat dari tabel distribusi F dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat bebas ( $k; n-k-1$ ), selanjutnya  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

### **3.7 Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di PT. Kembang Christapharma di Bandung. Penelitian yang dilakukan diperkirakan sekitar 6 (enam) bulan meliputi penelitian pendahuluan, penyusunan proposal penelitian, seminar usulan penelitian sampai dengan seminar hasil penelitian.

### **3.8 Rancangan Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab. Selain itu, kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup dan terbuka. Rancangan kuesioner yang dibuat oleh peneliti adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis. Jumlah pernyataan kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.