

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Berdasarkan judulnya, peneliti menyelenggarakan jenis penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif dengan penekanan pada analisis data numerik (nilai numerik) dan pengolahan data menggunakan metode statistik.<sup>1</sup> Metode tersebut dipilih karena objektif dan efisien. Melalui metode koesioner diharapkan mendapatkan data yang kuantitatif dan objektif. Tujuan penelitian mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini memprediksi pengaruh variabel X1, yaitu variabel yang membuktikan ada tidaknya pengaruh antara motif kerja. Iklim organisasi variabel X2 untuk variabel Y yaitu tingkat kepuasan kerja.

#### B. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi adalah domain umum dari objek atau subjek yang ditentukan oleh peneliti yang akan diteliti dan menunjukkan ciri-ciri dan ciri-ciri tertentu yang menarik kesimpulan darinya.<sup>2</sup> Oleh karena itu, populasi terdiri dari objek dan objek lain, bukan hanya orang. Dalam survei ini, populasinya meliputi seluruh karyawan CV. Faccyndo Tirta Pratama Kediri bagian pemasaran terdiri dari total 40 karyawan.

##### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi<sup>3</sup>. Pada penelitian ini karena populasi kecil karena jumlah karyawan CV. Faccyndo Tirta Pratama yang berada di Kota Kediri

---

<sup>1</sup> Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 45.

<sup>2</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 117.

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm. 109.

kurang dari 100 yaitu 40 orang. Menurut Arikunto jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.<sup>4</sup> Berdasarkan penelirian ini karena populasi kurang dari 100 maka peneliti mengambil 100% orang responden yakni 40 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menghapus sampel penelitian dalam analisis data.

## **C. Data dan Sumber Data**

### **1. Data Primer**

Data primer dilakukan dengan menggunakan survey langsung kepada karyawan CV. Faccyndo Tirta Pratama Divisi Marketing Kota Kediri sebagai objek penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang akurat. Cara peneliti memperoleh data dengan cara sebagai berikut:

#### **a. Observasi**

Melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung di lokasi penelitian yaitu CV. Faccyndo Tirta Pratama Kediri yang berlokasi di Perumahan Permata Hijau blok D-8, Singonegara, Kec. Pesantren, Kab. Kediri, Jawa Timur.

#### **b. Koesioner**

Memberikan beberapa pertanyaan yang telah disiapkan dengan memberikan angket dan disertai dengan jawaban yang diberikan kepada responden.

### **2. Data Skunder**

Data yang diperoleh dari sumber sekunder untuk mendukung data primer. Data sekunder diperoleh melalui sejarah, literatur, buku-buku, jurnal, serta hasil penelitian terdahulu yang ada kaitannya dari penelitian

---

<sup>4</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Nrineka Cipta, 2012), hlm. 104.

ini akan digunakan sesuai kebutuhan penelitian dan sebagai bahan referensi untuk menyusun kajian teori-teori dalam penelitian ini.

#### D. Metode Pengumpulan Data

Metode peneliti ini menggunakan metode pengumpulan data menurut Sugiyono data bisa dilakukan dengan kuisioner atau angket. Tetapi peneliti hanya mengambil data menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner.<sup>5</sup> Instrumen yang akan digunakan menggunakan skala model Likert.

Skala Likert adalah cara mengukur gerak-gerik terhadap responden yang diminta membuktikan setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang telah disediakan. Pada penelitian ini skala likert digunakan untuk memeriksa instrument motivasi kerja, instrument iklim organisasi, dan instrument kepuasan kerja. Bentuk skala Likert pada penelitian ini memberikan pertanyaan yang favorable dan unfavorabel yang memiliki 5 jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Semua jawaban dari pertanyaan favorable dan unfavorabel memiliki skor yang sama, skor 1 diberikan kepada responden jika menjawab sangat setuju, skor 2 diberikan jika menjawab setuju, skor 3 untuk menjawab ragu-ragu, skor 4 jika menjawab tidak setuju, dan skor 5 jika memilih jawaban sangat tidak setuju.<sup>6</sup>

Tabel 1

Pengukuran Variabel Skala Likert

Favorabel	Jawaban	Unfavorabel
1	SS	1
2	S	2
3	RG	3
4	ST	4

<sup>5</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 189.

<sup>6</sup> Ibid, hlm. 149.

5	STS	5
---	-----	---

Pada tabel 2 diatas merupakan skor penilaian skala likert, sedangkan alat untuk mengukur skala psikologi dibuat menggunakan dasar teori dari teori Kotler dan Keller untuk variabel kepuasan kerja, iklim organisasi, dan motivasi kerja.

### **E. Variabel Penelitian**

Dalam sebuah penelitian variabel sangatlah penting karena digunakan sebagai landasan pengujian hipotesis. Variabel penelitian ditentukan berdasarkan permasalahan yang ada dilapangan setelah survey dilakukan. Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian diambil kesimpulan.<sup>7</sup> Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel independent dan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan data variabel, antara lain:

1. Variabel Independen
  - Motivasi Kerja (MK)
  - Iklim Organisasi (IO)
2. Variabel Dependen
  - Kepuasan Kerja (KK)

### **F. Instrumen Penelitian**

Instrument penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang telah diamati. Secara umum fenomena disebut sebagai variabel penelitian.<sup>8</sup> Instrument merupakan alat bantu pengambilan data yang harus dapat memberikan informasi terhadap responden sesuai dengan situasi dan keadaan yang sesungguhnya, atau instrument harus dapat memberikan informasi yang dapat dipertanggung jawabkan.

<sup>7</sup> Sugiono *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm 38

<sup>8</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung:Alfabeta, 2006), hlm. 12.

Variabel-variabel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan instrument berupa skala. Setelah memperoleh izin untuk melakukan penelitian penulis dibantu dengan seorang karyawan untuk membagikan skala tersebut kepada karyawan Divisi Marketing CV. Faccyndo Tirta Pratama Kediri. Pada penelitian ini terdapat tiga skala yang akan dikumpulkan yaitu motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja dengan instrument berupa skala sebagai data yang akan dikumpulkan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden melalui google form, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut dengan memilih salah satu jawaban dari alternative jawaban yang tersedia. Berikut merupakan penjelasan skala yang telah disediakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Motivasi Kerja

Tabel 2

*Blueprint Skala Motivasi Kerja*

No.	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1	Kebutuhan keberadaan	Gaji, tunjangan	1, 2, 3, 4	31, 32, 33, 34	8
2	Kebutuhan relasi	Hubungan dengan pimpinan, dan rekan kerja	5, 6, 7, 8	35, 36, 37, 38	8
3	Kebutuhan pertumbuhan	Promosi	9, 10	39, 40	4
Jumlah			10	10	20

### 2. Iklim Organisasi

Tabel 3

*Blueprint Skala Iklim Organisasi*

No.	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1	Struktur	Tugas, pengambilan keputusan, produktivitas	11, 13, 18, 19	12, 14, 16, 17	8
2	Standart	Kinerja, pekerjaan,	15, 20	50	3
3	Tanggung jawab	Penyelesaian masalah, dan tugas	41	49	2

4	Penghargaan	Benefit yang didapatkan lebih, promosi jabatan	42	48	2
5	Dukungan	Rekan kerja,	43	47	2
6	Komitmen	Loyalitas, keterkaitan kerja, rasa bangga	44	45, 46	3
Jumlah			10	10	20

### 3. Kepuasan Kerja

Tabel 4

*Blueprint* Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1	Kepuasan gaji	Gaji dan tunjangan yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab	21, 54	24, 55	4
2	Kepuasan promosi	Jenjang karier jelas diperusahaan ini	22, 25	26, 56	4
3	Kepuasan rekan kerja	Dukungan, dan Kerjasama antar rekan kerja	28, 58	29, 57	4
4	Kepuasan supervisi	Sikap, dan dukungan dari pimpinan	23, 53	30, 59	4
5	Kepuasan dengan pekerjaan	Ketertarikan dengan pekerjaan ini	27, 52	51, 60	4
Jumlah			10	10	20

## G. Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu koefisien. Koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sudah valid sebagai indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas sebagai berikut:

- a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid
- b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid

## 2. Uji Reabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suayu alat ukur di dalam mengukur obyek yang sama. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable. Jika statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $> 0,60$ .
- b. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable. Jika statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $< 0,60$ .<sup>9</sup>

## 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: motivasi kerja (X1), iklim organisasi (X2), terhadap variabel terkait yaitu kepuasan kerja (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y= Variabel dependen (kepuasan kerja)

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi motivasi kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi iklim organisasi

x<sub>1</sub> = Variabel motivasi kerja (MK)

x<sub>2</sub> = Variabel iklim organisasi (IO)

## 4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah syarat statistic yang harus terpenuhi dalam analisis regresi berganda yang berbasis *ordinary least square*. Dalam

---

<sup>9</sup> Ghazali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2013), hlm. 47

hal ini akan dilakukan uji asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedasitas.

**a. Uji Normalitas**

Data terdistribusi normal atau tidak maka peneliti melakukan pengujian data normalitas. Model regresi yang baik adalah memiliki data yang terdistribusi normal. Metode yang akan digunakan dalam uji normalitas penelitian ini adalah dengan uji Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan bantuan SPSS versi 24. Akan dikatakan berdistribusi normal apabila sig pada Kolmogorov  $> 0,05$  dan apabila  $< 0,05$  maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.<sup>10</sup>

**b. Uji Multikolonearitas**

Pengujian ini dilakukan guna melihat apakah model regresi berganda ditemukan adanya kolerasi antara variabel independen. Apabila terjadi kolerasi yang kuat, dapat dikatakan telah terjadi masalah dalam model regresi. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolonearitas dilakukan dengan dua cara yaitu:

1) Melihat nilai toleransi

- Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolonearitas terhadap data yang diuji
- Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolonearitas terhadap data yang diuji.

2) Melihat nilai VIF

- Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00, maka tidak terjadi multikolonearitas terhadap data yang diuji
- Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka terjadi multikolonearitas terhadap data yang diuji

**c. Uji Heteroskedasitas**

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

---

<sup>10</sup> Ibid.,



pengamatan yang lain.<sup>11</sup> Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dalam menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Sig. > 0,05, maka tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi
- Jika nilai Sig. < 0,05 maka adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

## 5. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara serentak variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen, nilai F ( $\alpha = 0,05$ ), dengan ketentuan berikut:

- Jika Sig. uji F < 0,05 maka menunjukkan motivasi kerja, dan iklim organisasi secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Jika Sig. uji F > 0,05 maka motivasi kerja, dan iklim organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan 5% distribusi F dengan derajat kebebasan ( $\alpha=K-1, n-K$ ).

## 6. Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh antara komitmen organisasi, motivasi terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian uji t adalah dengan membandingkan

---

<sup>11</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Belajar Mudah SPSS untuk Penelitian* (Yogyakarta: Globel Media Informasi, 2008), hlm. 48.

tingkat signifikansi dari nilai  $t$  ( $\alpha = 0,05$ ) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika tingkat signifikan uji  $t < 0,05$ , menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.
- b. Jika tingkat signifikan uji  $t > 0,05$ , menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, dan iklim organisasi terhadap kepuasn kerja.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Ibid., hal. 56