

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian yaitu lokasi yang digunakan guna melakukan penelitian. Salah satu tahap penting dalam melakukan penelitian adalah dengan menentukan tempat penelitian. Menempatkan tempat penelitian, berarti objek serta tujuan penelitian juga sudah ditetapkan sehingga akan mempermudah peneliti. Situs penelitian akan menangkap kondisi sesungguhnya dari objek yang diamati untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

Penelitian akan dilaksanakan di Kementerian Agama Jakarta Pusat unit Sekretariat Jenderal yang beralamat di Jalan Lapangan Banteng Barat No. 3-4, Jakarta Pusat. Peneliti menetapkan instansi tersebut karena peneliti telah mendapat izin untuk melaksanakan penelitian. Selain itu, instansi tersebut memiliki masalah sesuai dengan variabel yang diteliti.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan peneliti dilaksanakan mulai diberikannya surat ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 4 (empat) bulan, pengumpulan data dilakukan selama sebulan dan sebulan selanjutnya untuk pengolahan data yang termasuk dalam penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung. Penelitian ini berlangsung dimulai dari April 2020 hingga Agustus 2020.

B. Pendekatan Penelitian

1. Metode

Metodologi atau metode merupakan suatu cara yang digunakan secara teratur dalam melakukan pekerjaan agar tercapainya tujuan tersebut sesuai dengan apa yang dicita-citakan atau suatu cara kerja yang memiliki sistem dalam membantu pelaksanaan suatu tindakan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan penelitian memiliki arti rangkaian kegiatan untuk mencari data maupun informasi yang diperlukan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Yusuf (2017) yaitu penelitian (*research*) yaitu cara dalam menyelesaikan masalah serta mencari jawabannya yang dilakukan secara ilmiah, menggunakan cara berpikir reflektif, berpikir keilmuan serta langkah-langkah yang sesuai dengan tujuan dan sifat penelitian yang ilmiah.

Cara ilmiah yang bisa dilakukan untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan dan informasi terkait adalah dengan menggunakan metode penelitian. Tujuan tersebut dapat diraih dengan metode yang tentunya sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas terkait masalah yang dihadapi dan cara-cara yang digunakan untuk mengatasi masalah tersebut.

Metode penelitian akan lebih bagus bila disamakan bersama subjek/objek penelitian. Jika metode yang digunakan tidak tepat, hasilnya akan menimbulkan kerancuan sehingga hasil penelitian tidak sah. Penelitian ini mencoba untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Oleh sebab itu, metode yang cocok digunakan adalah metode survei.

Menurut Sugiyono (2012) metode survei adalah penelitian yang dilakukan menggunakan media angket pada populasi berjumlah banyak ataupun sedikit. Namun, data yang dipelajari yakni data dari sampel yang ditarik dari populasi tersebut, hasilnya akan ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antara variabel, sosiologis, maupun psikologis. Metode tersebut dipilih dikarenakan peneliti mencari data melalui kuesioner dengan jawaban yang diperoleh dari pertanyaan yang diajukan.

Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kuantitatif, dimana jenis penelitian ini lebih fokus terhadap angka juga diperlukannya analisis data melalui prosedur statistik Yusuf (2017) mengatakan pendekatan kuantitatif adalah data yang didapat adalah data kuantitatif serta diolah menggunakan teknik statistik

sebagai simbol dari suatu peristiwa atau kejadian yang diteliti. Teknik pengambilan sampel biasanya digunakan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, sifat analisis data kuantitatif / statistik yang bertujuan untuk mengkaji kebenaran hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

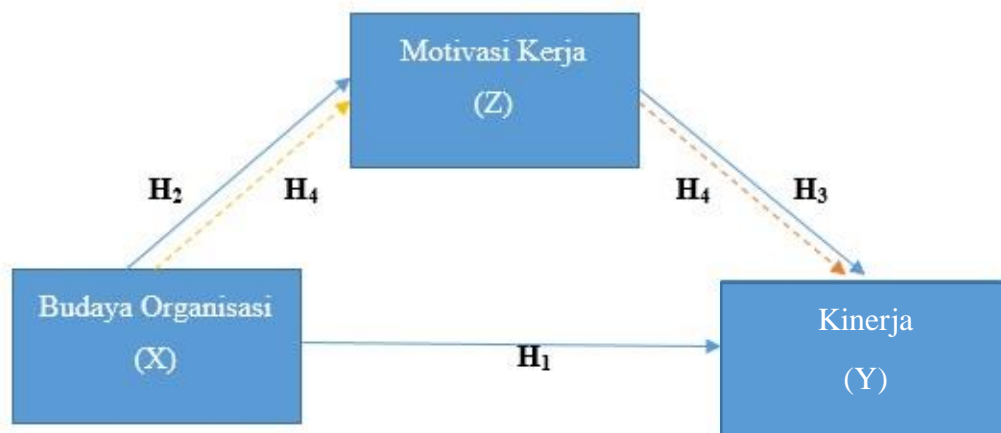
Pada penelitian ini, terdapat variabel bebas, terikat, dan juga terdapat variabel sebagai mediator yang mempengaruhi sehingga menggunakan model analisis jalur (*path analysis*). Variabel tersebut meliputi budaya organisasi sebagai variabel bebas, kinerja sebagai variabel terikat, dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

2. Sumber Data

Data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung atau dari pihak pertama dengan memakai instrumen penelitian, sehingga sumber data berasal dari data primer. Data ini umumnya berasal dari kuesioner, wawancara, atau hasil dari suatu observasi terhadap suatu objek. Dalam arti lain, peneliti memerlukan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan melalui riset atau penelitian benda. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap pegawai di unit Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Jakarta Pusat.



3. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Dari hipotesis yang telah dilakukan, peneliti dapat membuat konstelasi hubungan antar variabel guna menjadi landasan penelitian agar penelitian lebih terarah sesuai dengan tujuan. Konstelasi hubungan antar variabel tersebut menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi merupakan variabel yang mempengaruhi variabel motivasi kerja, dan variabel motivasi kerja merupakan variabel yang memengaruhi kinerja. Adapun konstelasi hubungan antar variabelnya adalah sebagai berikut:



Gambar III.1 Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

- a. Variabel bebas (X) : Budaya organisasi
- b. Variabel terikat (Y) : Kinerja
- c. Variabel intervening (Z) : Motivasi kerja
- d.  : Arah pengaruh langsung
- e.  : Arah pengaruh tidak langsung

C. Populasi dan Sampel

Penelitian dimaksudkan untuk menarik generalisasi atau menarik kesimpulan umum yang berlaku bagi suatu populasi. Salah satu bagian dalam penelitian adalah menentukan populasi dan sampel. Banyak penelitian yang dilakukan dengan memakai penarikan sampel, hal ini dikarenakan penarikan sampel lebih praktis, hemat biaya, dan tidak menghabiskan banyak waktu dan tenaga dibanding metode sensus. Oleh karena itu, faktor efisiensi yang menjadi dasar pemikiran mengenai populasi dan sampel.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi baik itu subjek maupun objek yang diteliti dan diambil kesimpulannya. Senada dengan pendapat Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang

memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Jakarta Pusat.

Sekretariat Jenderal terdapat 7 (tujuh) biro yaitu Biro Perencanaan, Biro Kepegawaian, Biro Keuangan dan Badan Milik Negara, Biro Organisasi dan Tata Laksana, Biro Hukum dan Kerja Sama Luar Negeri, Biro Umum, dan Biro Hubungan Masyarakat, Data, dan Informasi. Berikut adalah rinciannya:

Tabel III.1

Data Jumlah Pegawai Unit Sekretariat Jenderal Kementerian Agama

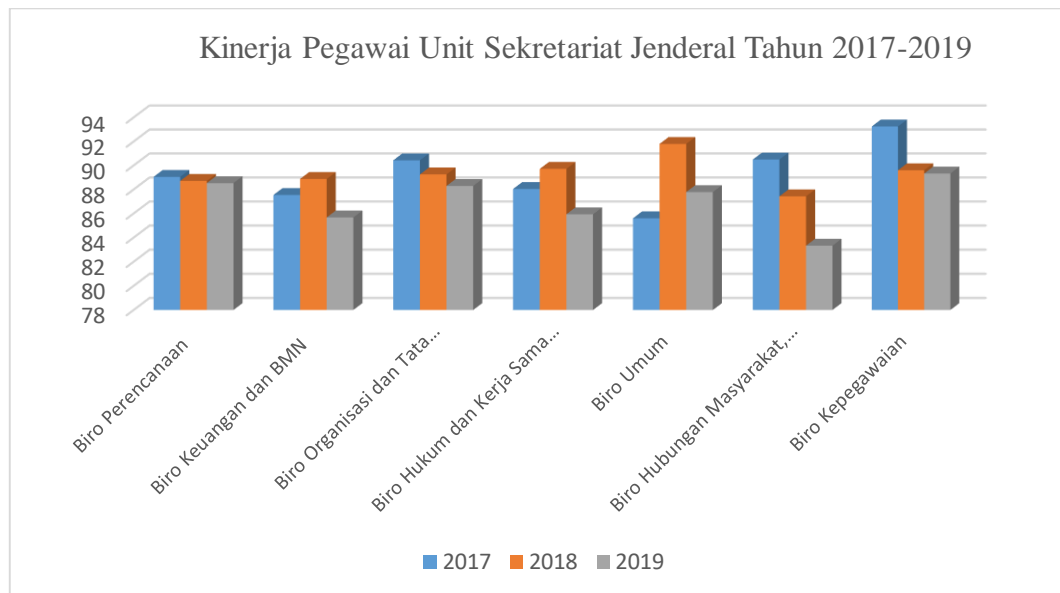
No	Unit	Jumlah Pegawai
1.	Biro Perencanaan	72
2.	Biro Keuangan dan BMN	80
3.	Biro Organisasi Tata Laksana	54
4.	Biro Hukum dan Kerjasama Luar Negeri	65
5.	Biro Umum	106
6.	Biro Hubungan Masyarakat, Data, dan Informasi	97
7.	Biro Kepegawaian	105
Total		579

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Namun, dalam penelitian ini peneliti mengambil tiga biro sebagai populasi terjangkau yaitu Biro Keuangan dan Badan Milik Negara, Biro Hukum dan Kerjasama Luar Negeri, dan Biro Hubungan Masyarakat, Data, dan Informasi dengan total 242 pegawai. Hal ini dikarenakan jumlah responden untuk pengisian kuesioner dibatasi, sehingga peneliti memperkecil populasi menjadi tiga biro.

Namun, dengan memperkecil menjadi tiga biro tersebut, penelitian tetap dapat representatif. Selain itu, Biro Keuangan dan Badan Milik Negara, Biro Hukum

dan Kerjasama Luar Negeri, dan Biro Hubungan Masyarakat, Data, dan Informasi merupakan tiga biro yang memiliki kinerja yang paling rendah dibandingkan biro lainnya.



Gambar III.2 Kinerja Unit Sekretariat Jenderal Tahun 2017-2019

Sumber: Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Jakarta Pusat

2. Sampel

Sugiyono (2016) mengemukakan sampel yaitu bagian dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi tersebut memiliki jumlah yang besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua pada populasi. Oleh karena itu, peneliti mengambil sampel dari populasi terjangkau. Populasi terjangkau dalam penelitian ini yaitu sebanyak 242 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin yang sudah mencukupi nilai jumlah minimum dengan toleransi kesalahan sebesar 5%.

Rumus slovin untuk menghitung sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel / jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, $e = 0,05$

Dari data tersebut didapatkan sampel dari rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{242}{1 + 242 (0,05)^2} = 150,778$$

Jadi dapat disimpulkan, penelitian ini menggunakan 150,778 yang dibulatkan menjadi 151 pegawai dengan tingkat kesalahan 5%.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yaitu suatu bagian dari metode statistika yang berkaitan dengan pengambilan sebagian dari populasi. Analisis statistik dari suatu sampel dapat dipakai untuk menggeneralisasikan semua populasi bila sampling dilakukan dengan metode yang tepat. Terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Teknik yang digunakan untuk mengambil sampel dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*. Seperti yang dikatakan Sekaran (2006) *proportional random sampling* yakni teknik pengambilan sampel secara acak yang dimana populasinya tidak homogen dengan jumlah yang proporsional untuk pada tiap sub bab populasi sesuai dengan ukuran populasinya. Berikut adalah proporsi sebaran sampel pada tiap biro:

Tabel III.2
Proporsi Sebaran Sampel

No.	Nama Biro	Jumlah Pegawai	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
1.	Biro Keuangan dan BMN	80	$(80:242) \times 151$	50
2.	Biro Hukum dan Kerjasama Luar Negeri	65	$(65:242) \times 151$	41
3.	Biro Hubungan Masyarakat, Data, dan Informasi	97	$(97:242) \times 151$	60
Jumlah		242		151

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Jadi, peneliti mengambil sampel di Biro Keuangan dan BMN sebanyak 80 pegawai, Biro Hukum dan Kerjasama Luar Negeri sebanyak 65, serta Biro Hubungan Masyarakat, Data, dan Informasi sebanyak 60 pegawai.

D. Penyusunan Instrumen

1. Kinerja

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah hasil dari perilaku pegawai baik kualitas maupun kuantitas, dan waktu berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tujuan organisasi. Kinerja yang baik akan membuat perusahaan dapat mencapai target secara optimal.

b. Definisi Operasional

Kinerja merupakan variabel terikat yang diukur menggunakan indikator yang telah disesuaikan dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) Kementerian Agama Jakarta Pusat yang terdiri dari kuantitas/output, kualitas/mutu, dan waktu. Data kinerja pegawai diperoleh dengan menggunakan instrumen berbentuk skala likert 1-5.

c. . Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen ini berguna untuk mengukur variabel kinerja pegawai juga memberikan gambaran mengenai seberapa jauh instrumen ini mencerminkan sub indikator variabel kinerja pegawai. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat melalui tabel III.3 berikut ini:

Tabel III.3

Kisi-Kisi Instrumen Kinerja

No.	Pernyataan	Loading Factor	Status
Kualitas			
1.	Pegawai menyusun laporan sesuai dengan sistem yang ditentukan.	0,797	VALID

2.	Pegawai seringkali tidak teliti dalam memeriksa laporan.	0,752	VALID
3.	Pegawai terampil dalam menyusun dokumen.	0,813	VALID
Kuantitas			
4.	Pegawai menyusun laporan di bawah jumlah yang ditentukan.	0,910	VALID
5.	Pegawai dapat menyusun laporan lebih cepat.	0,873	VALID
6.	Pegawai merealisasikan <i>output</i> dokumen sesuai dengan target pencapaian.	0,715	VALID
Waktu			
7.	Pegawai butuh waktu tambahan mendokumentasikan laporan.	0,818	VALID
8.	Pegawai mendokumentasikan laporan tepat waktu.	0,884	VALID
9.	Pegawai tidak memanfaatkan waktu	0,860	VALID

	dalam menyelesaikan laporan.		
--	------------------------------	--	--

Sumber: Data dioah oleh Peneliti (2020)

Penelitian ini menguji instrumen dengan menggunakan skala likert. Responden hanya dapat memilih satu jawaban sesuai dengan kondisi yang ada berdasarkan pertanyaan yang diajukan di kuesioner. Setiap pernyataan bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Berikut adalah tingkatan jawaban yang dijelaskan tabel di bawah ini:

Tabel III.4

Skala Penilaian Kinerja

No.	Nilai	Alternatif Jawaban
1.	1	Sangat Buruk
2.	2	Buruk
3.	3	Sedang
4.	4	Baik
5.	5	Sangat Baik

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

d. Validitas Instrumen Variabel

Instrumen kinerja pegawai disusun melalui kuesioner sebanyak 9 soal pernyataan. Pernyataan tersebut terkait dengan indikator variabel kinerja seperti yang dicantumkan pada tabel III.3. Selanjutnya instrumen yang berupa kuesioner tersebut diuji coba dengan validitas isi, hal ini berfungsi agar mengetahui sejauh mana instrumen tersebut materi yang telah ditetapkan. Langkah terakhir yaitu skor dengan menguji coba kepada 30 responden Biro Kepegawaian.

Cara mengetahui data tersebut valid atau tidak yaitu dengan melakukan analisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara butir dengan skor tabel instrumen. Kriteria batas minimal butir pertanyaan yang valid yaitu $r_{tabel} = 0,361$, karena peneliti menggunakan 30 sampel untuk uji coba. Jika hasil analisis $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid.

Sebaliknya. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid. Sehingga tidak perlu dimasukkan. Berikutnya yaitu menghitung realibilitas terhadap butir pernyataan yang sudah valid dengan menggunakan uji realibilitas.

2. Budaya Organisasi

a. Definisi Konseptual

Budaya organisasi adalah nilai atau norma yang meliputi integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan yang dikembangkan oleh organisasi dan mengikat seluruh pegawai untuk melaksanakannya.

b. Definisi Operasional

Budaya organisasi merupakan variabel bebas yang diukur dengan menggunakan indikator integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Data budaya organisasi diperoleh dengan menggunakan instrumen berbentuk skala likert 1-5.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen disini digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi serta memberikan acuan seberapa besar instrumen ini mencerminkan dimensi variabel budaya organisasi. Berikut adalah kisi-kisi instrumen budaya organisasi:

Tabel III.5
Kisi-Kisi Instrumen Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	Loading Factor	Status
Profesionalitas			
1.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.	0,684	TIDAK VALID
2.	Saya bersedia menerima <i>reward</i> dan <i>punishment</i> sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	0,884	VALID
3.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan.	0,798	VALID
Integritas			
4.	Saya memiliki kemauan berbuat baik dan benar.	0,894	VALID
5.	Saya selalu berpikir positif sebelum bertindak.	0,808	VALID
6.	Saya menolak korupsi, suap, atau gratifikasi.	0,899	VALID
Tanggung Jawab			
7.	Saya bersedia berkomitmen dengan tanggung jawab yang diberikan.	0,865	VALID

8.	Saya bersedia memberikan yang terbaik sesuai dengan standar perusahaan.	0,732	VALID
9.	Saya sering menunda pekerjaan.	0,826	VALID
Inovasi			
10.	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan ide.	0,847	VALID
11.	Saya malas bertanya, belajar, dan berdiskusi.	0,825	VALID
12.	Saya dapat meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi.	0,794	VALID
Keteladanan			
13.	Saya merasa rekan kerja saya menilai segala sesuatu secara subjektif.	0,800	VALID
14.	Saya membiarkan bentuk pelanggaran.	0,770	VALID
15.	Saya senang memberikan arahan kepada teman sejawat.	0,866	VALID

Sumber: Data dioah oleh Peneliti (2020)

Penelitian ini menguji instrumen dengan menggunakan skala likert. Responden hanya dapat memilih satu jawaban sesuai dengan kondisi yang ada berdasarkan pertanyaan yang diajukan di kuesioner. Setiap pertanyaan bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Berikut adalah tingkatan jawaban yang dijelaskan tabel di bawah ini:

Tabel III.6
Skala Penilaian Budaya Organisasi

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Netral (N)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

d. Validitas Instrumen Variabel

Instrumen budaya organisasi disusun melalui kuesioner sebanyak 15 soal pernyataan. Pernyataan tersebut terkait dengan indikator variabel budaya organisasi seperti yang dicantumkan pada tabel III.5. Selanjutnya instrumen yang berupa kuesioner tersebut diuji coba dengan validitas isi, hal ini berfungsi agar mengetahui sejauh mana instrumen tersebut materi yang telah ditetapkan. Langkah terakhir yaitu skor dengan menguji coba kepada 30 responden Biro Kepegawaian.

Cara mengetahui data tersebut valid atau tidak yaitu dengan melakukan analisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara butir dengan skor tabel instrumen. Kriteria batas minimal butir pertanyaan yang valid yaitu $r_{tabel} = 0,361$, karena peneliti

menggunakan 30 sampel untuk uji coba. Jika hasil analisis $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid.

Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid. Sehingga tidak perlu dimasukkan. Berikutnya yaitu menghitung realibilitas terhadap butir pernyataan yang sudah valid dengan menggunakan uji realibilitas.

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah dorongan atau perangsang yang menggerakkan seseorang dalam memenuhi kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan mengaktualisasikan diri.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja merupakan data primer yang akan diukur melalui persyaratan-persyaratan yang mencakup indikator dengan menggunakan skala likert 5 point. Adapun terdapat tiga indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), keamanan (*safety needs*), dan aktualisasi diri (*self actualization*).

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen ini berguna untuk mengukur variabel motivasi kerja juga memberikan gambaran mengenai seberapa jauh instrumen ini mencerminkan sub indikator variabel motivasi kerja. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat melalui tabel III.7 berikut ini:

Tabel III.7
Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Loading Factor	Status
Fisiologis			
1.	Instansi tidak menyediakan makan siang.	0,871	VALID
2.	Instansi menyediakan ruang	0,863	VALID

	istirahat yang nyaman.		
3.	Saya tidak dapat bergantung pada gaji pokok yang diterima.	0,797	VALID
Keamanan			
4.	Instansi menciptakan kondisi kerja yang aman.	0,796	VALID
5.	Perlengkapan dan peralatan kantor aman digunakan.	0,886	VALID
6.	Instansi tidak memberikan jaminan keamanan.	0,683	TIDAK VALID
Aktualisasi Diri			
7.	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan.	0,752	VALID
8.	Saya tidak mengejar jabatan di kantor.	0,329	TIDAK VALID
9.	Instansi memberikan	0,858	VALID

	kesempatan untuk mengembangkan diri.		
--	--------------------------------------	--	--

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Penelitian ini menguji instrumen dengan menggunakan skala likert. Responden hanya dapat memilih satu jawaban sesuai dengan kondisi yang ada berdasarkan pertanyaan yang diajukan di kuesioner. Setiap pertanyaan bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Berikut adalah tingkatan jawaban yang dijelaskan tabel di bawah ini:

Tabel III.8

Skala Penilaian Motivasi Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Netral (N)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

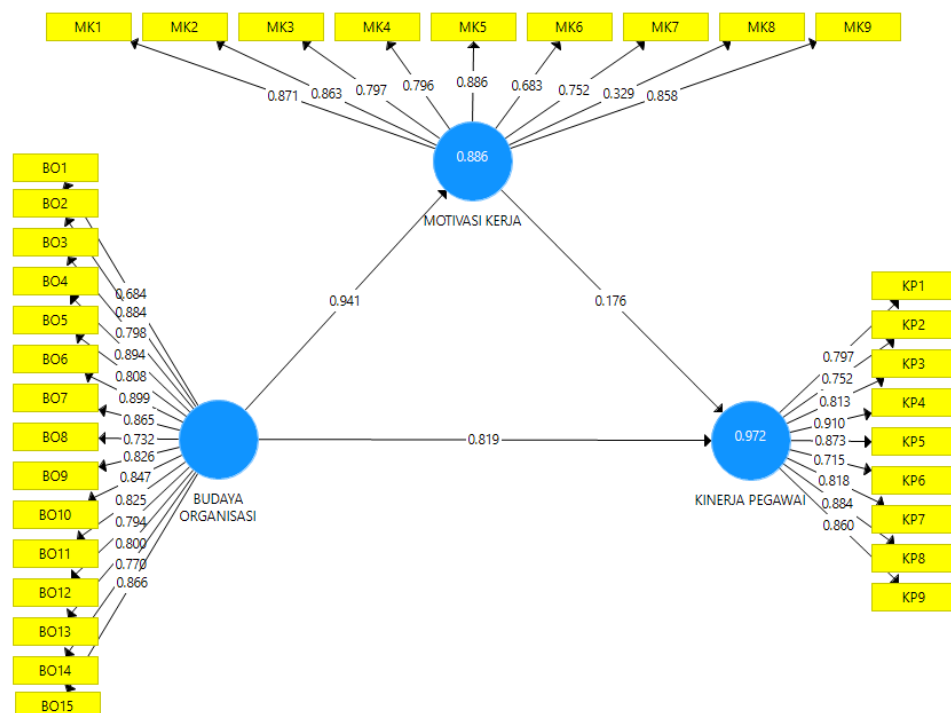
d. Validitas Instrumen Variabel

Instrumen motivasi kerja disusun melalui kuesioner sebanyak 9 soal pernyataan. Pernyataan tersebut terkait dengan indikator variabel motivasi kerja seperti yang dicantumkan pada tabel III.7. Selanjutnya instrumen yang berupa kuesioner tersebut diuji coba dengan validitas isi, hal ini berfungsi agar mengetahui sejauh mana instrumen tersebut materi yang telah ditetapkan.

Langkah terakhir yaitu skor dengan menguji coba kepada 30 pegawai Biro Kepegawaian.

Cara mengetahui data tersebut valid atau tidak yaitu dengan melakukan analisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara butir dengan skor tabel instrumen. Kriteria batas minimal butir pertanyaan yang valid yaitu $r_{tabel} = 0,361$, karena peneliti menggunakan 30 sampel untuk uji coba.

Jika hasil analisis $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid. Sehingga tidak perlu dimasukkan. Berikutnya yaitu menghitung realibilitas terhadap butir pernyataan yang sudah valid dengan menggunakan uji realibilitas.



Gambar III.3 Model Penelitian Pertama

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Gambar di atas merupakan model penelitian pertama yang diperoleh dari data hasil sebar kuesioner. Jika suatu pernyataan dari hasil *loading factor* memiliki nilai

<0,7 maka dikatakan tidak valid sehingga harus dihilangkan. Dapat dilihat dari hasil di atas, variabel budaya organisasi terdapat satu pernyataan dengan nilai <0,7 yaitu pernyataan pada BO1 dengan nilai 0,684. Sementara pada variabel kinerja semua pernyataan valid atau bernilai >0,7 sehingga tidak ada yang perlu dihilangkan. Selanjutnya variabel motivasi kerja memiliki dua pernyataan, yaitu meliputi pernyataan MK6 dengan nilai 0,683 dan MK8 dengan nilai 0,329.

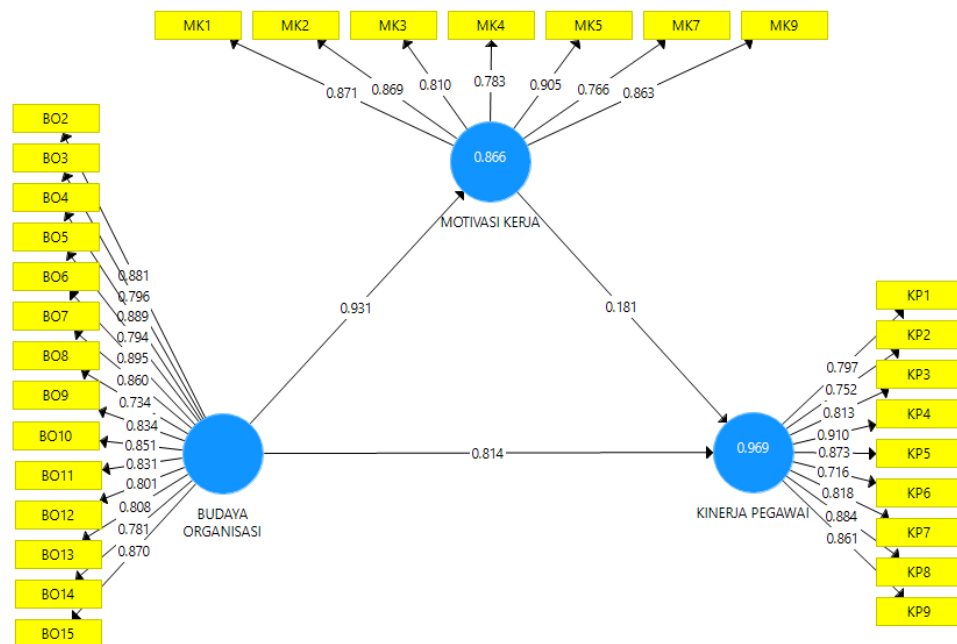
Tabel III.9
Nilai *Loading Factor* Penelitian Pertama

	BUDAYA ORGANISASI	KINERJA	MOTIVASI KERJA
BO1	0,684		
BO2	0,884		
BO3	0,798		
BO4	0,894		
BO5	0,808		
BO6	0,899		
BO7	0,865		
BO8	0,732		
BO9	0,826		
BO10	0,847		
BO11	0,825		
BO12	0,794		
BO13	0,800		
BO14	0,770		
BO15	0,866		
KP1		0,797	
KP2		0,752	
KP3		0,813	
KP4		0,910	

KP5		0,873	
KP6		0,715	
KP7		0,818	
KP8		0,884	
KP9		0,860	
MK1			0,871
MK2			0,863
MK3			0,797
MK4			0,796
MK5			0,886
MK6			0,683
MK7			0,752
MK8			0,329
MK9			0,858

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Pernyataan yang memiliki nilai $<0,7$ diartikan sebagai pernyataan tidak valid yang ditandai dengan warna merah. Pernyataan dengan warna hijau atau memiliki nilai $>0,7$ merupakan pernyataan valid sehingga akan digunakan dalam penelitian selanjutnya. Berikut adalah pernyataan valid yang digunakan dalam model penelitian kedua:



Gambar III.4 Model Penelitian Kedua

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Adapun hasil dari nilai *outer loading* adalah sebagai berikut:

Tabel III.10

Nilai Loading Factor Penelitian Kedua

	BUDAYA ORGANISASI	KINERJA	MOTIVASI KERJA
BO2	0,881		
BO3	0,796		
BO4	0,889		
BO5	0,794		
BO6	0,895		
BO7	0,860		
BO8	0,734		
BO9	0,834		
BO10	0,851		
BO11	0,831		
BO12	0,801		

BO13	0,808		
BO14	0,781		
BO15	0,870		
KP1		0,797	
KP2		0,752	
KP3		0,813	
KP4		0,910	
KP5		0,873	
KP6		0,716	
KP7		0,818	
KP8		0,884	
KP9		0,861	
MK1			0,871
MK2			0,869
MK3			0,810
MK4			0,783
MK5			0,905
MK7			0,766
MK9			0,863

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Data di atas merupakan data yang sudah valid dengan semua nilai pernyataan $>0,7$ sehingga model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model dalam penelitian kedua. Tahap selanjutnya yaitu melakukan uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengukur apakah reliabel atau tidaknya suatu pernyataan. Menurut Ghazali (2013) uji reliabilitas adalah uji dalam mengukur indikator variabel dari kuesioner tersebut. Jika jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu maka dapat dikatakan reliabel atau andal. Uji reliabilitas tersebut dapat dilihat dari nilai *composite rability*. Nilai tersebut juga harus $>0,7$.

Tabel III.11
Validitas dan Reliabilitas

	<i>Loading Factor</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>Composite Reliability</i>
BO2	0,881	0,969				
BO3	0,796					
BO4	0,889					
BO5	0,794					
BO6	0,895					
BO7	0,860					
BO8	0,734					
BO9	0,834					
BO10	0,851					
BO11	0,831					
BO12	0,801					
BO13	0,808					
BO14	0,781					
BO15	0,870					
KP1				0,797	0,951	
KP2			0,752			
KP3			0,813			
KP4			0,910			
KP5			0,873			
KP6			0,716			
KP7			0,818			
KP8			0,884			
KP9			0,861			
MK1					0,871	0,943
MK2					0,869	
MK3					0,810	

MK4					0,783	
MK5					0,905	
MK7					0,766	
MK9					0,863	

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian menggunakan metode kuantitatif kategori survei. Tujuan penelitian ini yaitu memperoleh data yang diambil dari sampel dan menganalisisnya, sehingga metode deskriptif cocok untuk penelitian ini. Data diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan pengukuran skala likert dalam mengajukan beberapa pertanyaan. Jawaban tersebut dipilih sesuai 5 (lima) kategori yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) menurut (Sugiyono, 2012).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai suatu kegiatan sesuai dengan data primer yang telah didapat. Penelitian ini diolah dengan menggunakan aplikasi *Partial Least Square* (PLS) versi 3.0. Pengolahan data tersebut bertujuan untuk menganalisis deskriptif dan menguji hipotesis.

1. Analisis Data Deskriptif

Ukuran yang digunakan dalam memperoleh gambaran mengenai suatu kegiatan pada analisis data deskriptif yaitu meliputi frekuensi, tendensi sentral (mean, median, modus), dispersi (standar deviasi dan varian), dan koefisien relasi antara variabel penelitian. Deskripsi data dapat tergambar dari mean, standar deviasi, minimum, maksimum, sum, dan range. Berikut adalah penjelasannya:

Tabel III.12
Analisis Data Deskriptif

Analisis Deskriptif	Keterangan
<i>Mean</i>	Rata-rata dari jumlah data. Nilai <i>mean</i> bisa didapat dengan jumlah data dibagi dengan banyaknya data.
<i>Median</i>	Nilai tengah ukuran pemusatan data.
<i>Modus</i>	Nilai yang paling sering/paling banyak ada.
<i>Standard Deviasi</i>	Disebut juga sebagai simpangan baku yaitu akar dari kuadrat varians.
<i>Varians</i>	Disebut juga sebagai distribusi probabilitas yakni ukuran seberapa jauh kumpulan bilangan tersebar.
<i>Maksimum</i>	Nilai tertinggi dari semua nilai sebuah data.
<i>Minimum</i>	Nilai terendah dari semua nilai sebuah data.
<i>Sum</i>	Fungsi untuk menjumlahkan semua nilai dalam sebuah data.
<i>Range</i>	Rentang nilai maksimum dan nilai minimum.
<i>Count</i>	Banyaknya anggota sampel dalam sebuah kelompok data.
<i>Standard error (of mean)</i>	Gambaran sebaran rata-rata sampel terhadap rata-rata dari rata-rata keseluruhan kemungkinan sampel (rata-rata populasi)

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

2. Analisis Data Statistik

Model yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *causal modeling/path analysis* yang digunakan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh sebab akibat antar variabel. Sementara teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SEM (*Structural Equation Model*) versi 3.0.

Caraka et al (2019) mengatakan “*Structural equation modeling (SEM) is a class of multivariate techniques that combine aspects of factor analysis and regression, enabling the researcher to simultaneously examine relationships among measured variables and latent variables as well as between latent variables.*”

Sehingga SEM adalah analisis statistik teknik multivariat yang dapat mengkombinasikan aspek-aspek dari analisis faktor dan regresi yang memungkinkan peneliti dapat memeriksa hubungan antara variabel-variabel indikator terhadap variabel latennya juga juga memeriksa hubungan antara variabel laten secara bersamaan.

Menurut Caraka et al (2019) “*PLS-SEM is a non-parametric, multivariate approach on iterative PLS regression to estimate models with latent variables and their directed relationships. Latent construct cannot be directly observed but can be measured by several observed indicators based on responses from a questionnaire. PLS-SEM models consist of two main components, namely, the structural model (inner model) and the measurement model (outer model).*”

Sehingga dalam penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa PLS-SEM merupakan metode multivariat non-parametrik sehingga tidak dibutuhkannya asumsi distribusi (asumsi normalitas). Model dalam PLS-SEM terdiri dari dua komponen yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

a. Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*)

Outer model adalah model yang menggambarkan hubungan variabel laten dengan variabel manifestnya. Variabel laten dalam SEM PLS memiliki definisi yakni variabel yang tidak diketahui kuantitasnya secara langsung, contohnya variabel budaya organisasi, kinerja, dan motivasi kerja.

Dalam mengukur variabel laten tersebut yang kuantitasnya tidak dapat diukur secara langsung, maka diperlukan indikator. Sementara variabel manifes adalah variabel yang nilai kuantitatifnya dapat diketahui secara langsung melalui skor pernyataan pada butir kuesioner yang peneliti sebar.

Dalam mengevaluasi model pengukuran (*measurement model*) dapat dilihat dari hal-hal berikut ini, yaitu:

1) Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk mengukur valid atau tidaknya setiap butir pernyataan dalam kuesioner. Jika pernyataan kuesioner dikatakan valid, hal tersebut berarti pernyataan tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur. Nilai uji validitas dapat dilihat pada nilai *convergent validity*. Nilai *convergent validity* tersebut dapat dikatakan valid jika $> 0,7$.

2) *Discriminant Validity*

Nilai *discriminant validity* dapat dilihat dari *cross loading factor*. Tujuan dari *cross loading factor* yaitu membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya. Nilai *discriminant validity* dapat dikatakan tinggi, jika nilai korelasi indikator konstruk tersebut lebih besar dibandingkan nilai korelasi indikator tersebut terhadap konstruk lain.

3) Uji Realibilitas

Tujuan dari uji realibilitas yaitu untuk mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner tersebut merupakan indikator dari variabel. Kuesioner yang reliabel adalah apabila jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Uji realibilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability*. Nilai *composite reliability* $> 0,70$ akan dikatakan reliabel.

4) *Cronbach's Alpha*

Cronbach's alpha berfungsi untuk memperkuat uji realibilitas. Indikator yang valid memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $> 0,7$.

b. Evaluasi Model Struktural (*inner model*)

Model struktural berfungsi untuk melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari *partial least square* itu sendiri. Evaluasi model struktural dapat dilihat dari nilai R-square (R^2) yang menggambarkan

seberapa besar pengaruh antar variabel. Selanjutnya adalah *bootstrapping* untuk melihat estimasi hubungan jalur dalam model struktural. Nilai t statistik akan signifikan jika $> 1,96$.

Setelah melihat hasil *bootstrapping*, prosedur selanjutnya adalah melihat *R-Square* (R^2) untuk mengukur tingkat *Goodness of Fit* (GOF) suatu model struktural. Nilai *R-Square* (R^2) berguna untuk menilai seberapa besar proporsi variasi nilai variabel laten dependen tertentu yang dapat dijelaskan oleh variabel laten independen:

- a. Nilai $R^2 = 0,75$ menandakan pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten/dependen besar.
- b. Nilai $R^2 = 0,50$ menandakan pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten/dependen sedang.
- c. Nilai $R^2 = 0,25$ menandakan pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten/dependen kecil.

Selanjutnya yaitu melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). VIF bertujuan untuk membuktikan kuat tidaknya korelasi antar variabel. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model korelasi tersebut terdapat masalah sebagai berikut:

- a. Nilai VIF $> 0,05$ terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi
- b. Nilai VIF $< 0,05$ tidak terdapat masalah kolinearitas dalam model penelitian korelasi.

3) Pengujian Hipotesis

a) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Peneliti melakukan estimasi pengaruh langsung antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja. Hubungan tersebut dapat dilihat dari estimasi koefisien jalur (*path coefficients*).

- (1) Jika nilai variabel independen naik dan variabel dependen juga naik, maka dapat diartikan hubungannya searah. Oleh karena itu, nilai koefisien jalurnya positif.

- (2) Jika nilai variabel independen naik, sedangkan variabel dependen menurun, maka dapat diartikan hubungannya berlawanan. Oleh karena itu, nilai koefisien jalurnya negatif.

Proses selanjutnya adalah melihat tingkat signifikansi melalui nilai probabilitas/signifikansi (*p-value*) yaitu sebagai berikut:

- (1) Pengaruh variabel dikatakan signifikan jika nilai *p-value* < 0,05
 (2) Pengaruh variabel dikatakan tidak signifikan jika nilai *p-value* > 0,05

b) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Suatu hubungan dikatakan tidak langsung jika terdapat variabel mediasi diantara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, motivasi kerja sebagai mediator. Sehingga motivasi kerja berperan dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berikut adalah analisis pengaruh efek mediasi:

- (1) Jika nilai *p-value* < 0,05, maka diartikan sebagai pengaruh tidak langsung. Sehingga variabel mediasi berperan dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen.
 (2) Jika nilai *p-value* > 0,05, maka diartikan sebagai pengaruh langsung. Sehingga tidak adanya peran variabel mediasi dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen.

c) Uji Deteksi Pengaruh Variabel Mediator (*Sobel Test*)

Uji sobel digunakan untuk mengetahui seberapa besar peran variabel mediasi mempengaruhi variabel independen terhadap variabel dependen. Sebagai contoh pengaruh A (variabel independen) terhadap B (variabel dependen) melalui Z (variabel mediasi). Sehingga dapat diartikan Z memediasi pengaruh A terhadap B. *Sobel test* menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut:

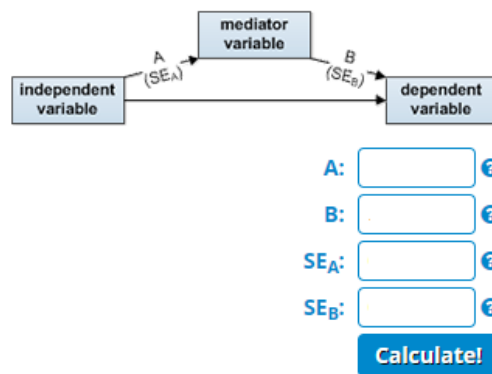
$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

Keterangan:

Z = *sobel test*

- a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi
 b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen
 SE_a = *Standard Error Of Estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi
 SE_b = *Standard Error Of Estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Untuk memperkuat perhitungan, perhitungan dapat menggunakan kalkulator online yang dapat diakses melalui *website* <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>. Berikut adalah hasil pengujian melalui kalkulator *online* berikut ini:



Gambar III.4 Kalkulator Uji Sobel

Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>