

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan Teknik statistik. (Suliyanto, 2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data berbentuk angka atau bilangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif. Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis satu atau lebih variabel tanpa membuat perbandingan atau tanpa menghubungkan antarvariabel yang satu dengan variabel yang lain. Sedangkan Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih Suliyanto (2018;15). Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (terikat), yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

#### **3.2 Sumber Data**

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data primer

Menurut Suliyanto (2018;156) data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri pertamakali dicatat langsung dari sumber pertama. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai variabel penelitian yaitu : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sulyanto (2018 :156) data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari subjek penelitian. Data sekunder sudah dikumpulkan dan disajikan oleh pihak llain, baik dengan tujuan komersial maupun nonkomersial. Data sekunder penelitian ini didapat dari suatu perusahaan yang saya teliti yaitu: PT Noahtu Shipyard.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Suliyanto (2018;162) metode pengumpulan data merupakan tahapan yang memerlukan waktu dan biaya yang cukup banyak. Oleh karena itu, peneliti akan menggunakan beberapa metode untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitiannya, antara lain:

1. Penelitian Lapangan (Field Research) Menurut Suliyanto (2018;16) penelitian lapangan merupakan penelitian yang langsung dilakukan di lapangan, sehingga diperoleh kondisi nyata yang sesungguhnya di lapangan, diperoleh dengan cara kuesioner. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah 40 karyawan PT Noahtu Shipyard ,. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Suliyanto (2018) skala Likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respons seseorang tentang objek sosial dengan bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.1

#### Interprestasi Skala Likert

skala	Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Suliyanto (2018)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Suliyanto (2018;177) populasi adalah keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 125 karyawan PT Noahtu Shipyard.

Data berupa table sebagai berikut:

Tabel 3.2  
Data Jumlah Karyawan PT. Noahtu Shipyard

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur Utama	1
2	Managing Direktur	3
3	Health,safety& environment	5
4	Sistem kualias	5
5	Bidang Operasional(bangunan baru) dan (reparasi) dan Bidang pengembangan Usaha	60
6	SDM (Keuangan Administrasi ,umum,akuntansi)	32
7	IT	7
8	Satpam	7
9	Og & Ob	5
Total		125

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Suliyanto (2018;177) sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang hendak diuji karakteristiknya. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi penelitian harus representative (mewakili). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling dengan berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu (Suliyanto (2018 : 226). Adapun sampel yang digunakan pada apenelitian ini berjumlah 32 karyawan di bagian Keuangan Administrasi SDM,umum,akuntansi

### **3.5 Variabel Penelitian**

#### **3.5.1 Variabel Bebas (Variabel Independen)**

Variabel bebas adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent (Sugiyono,2017). Dalam Bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independent adalah Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja(X2).

#### **3.5.2 Variabel Terikat (Variabel Dependen)**

Variabel terikat sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen (Sugiyono,2017). Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.

### **3.6 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang diamati (Suliyanto, 2018;146). Tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian. Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3  
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Sakala ukur
Budaya Organisasi	Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah: Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.	Budaya Organisasi menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilaku	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovatif</li> <li>2. Memberi perhatian</li> <li>3. Berorientasi pada hasil</li> <li>4. Agresif dalam bekerja</li> <li>5. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja</li> </ol>	Likert
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33).	Lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencahayaan Cahaya penerangan</li> <li>2. Warna</li> <li>3. Udara Mengenai faktor udara</li> <li>4. Suara</li> </ol>	likert
Kinerja Karyawan	Afandi (2018:149), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etika.	Kinerja adalah nilai hasil kerja yang dapat dicapai oleh kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. kualitas</li> <li>3. efisien</li> <li>4. disiplin</li> <li>5. Inisiatif</li> <li>6. Ketelitian</li> <li>7. Kepemimpinan</li> <li>8. Kejujuran</li> <li>9. Kreativitas</li> </ol>	likert

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur atau bisa dilakukan penilaian langsung dengan metode kolerasi person. Uji validitas, digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data mengukur itu valid. Uji validitas penelitian ini menggunakan aplikasi pengelolaan data dengan bantuan program SPSS (Statistical Program and Service Solution) versi 23 Kriteria pengujian apabila  $\text{sig} > \alpha$  (0,050) maka instrument valid, jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,050) maka instrument tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{(n\sum X^2) - (\sum X)^2\} \cdot \{(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

X = nilai skor butir pertanyaan

Y = nilai skor total

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Apabila  $\text{Sig} > \alpha$  maka instrumen valid.  
Apabila  $\text{Sig} < \alpha$  maka instrumen tidak valid.
2. Pengujian validitas instrument dilakukan melalui program SPSS  
(*Statistical Program and Service Solution Seri 23*)

#### 3.4.1 Uji Reliabilitas

Menurut reliabilitas menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pengelolaan yang dibantu oleh SPSS 23 (*Statistical Program and Service Solution Seri*) dengan membandingkan antara  $\alpha$  dengan interpretasi nilai r. Uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha yaitu:

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

Keterangan :

$\alpha$  = reabilitas instrumen

K = Banyak soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian skor tiap item

$\sum \sigma_t^2$  = Varian total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi adalah sebagai berikut:

Table 3.4  
Interpretasi Nilai r

Koefisien r	Skor
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : suliyanto (2018)

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2018) normalitas sampel digunakan untuk melihat apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggungjawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 23 (*Statistical Program and Servis Solution Seri*). Rumusan hipotesis:

H<sub>0</sub> : Data berdistribusi normal

H<sub>a</sub> : Data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila  $\text{Sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila  $\text{Sig} > 0,05$  maka  $H_a$  diterima (distribusi sampel normal)

### 3.8.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas akan dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut:

Jika Probabilitas ( $\text{Sig}$ )  $< 0,05$  ( $\text{Alpha}$ ) maka  $H_0$  ditolak.

Jika Probabilitas ( $\text{Sig}$ )  $> 0,05$  ( $\text{Alpha}$ ) maka  $H_0$  diterima.

Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS 23 (Statistical Program and Servis Solution Seri).

### 1.8.3 Uji Multikolinieritas

Wiratna sujarweni (2022:158), Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap dependen.

Kriteria:

Jika  $\text{VIF} > 10$  maka terjadi multikolinieritas.

Jika  $\text{VIF} < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

## 3.9 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT Noahtu Shipyard. Digunakan metode statistik regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 23.



Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Lingkungan Kerja

b1,b2 : koefisien regresi

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t

Menurut Sugiyono (2018) uji t melakukan pengujian terhadap regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independent lain dianggap konstan. Uji t independent terhadap dependen atau pengaruh masing-masing variabelnya. Rumusan hipotesis:

**H1 : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan :**

H0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Noahtu Shipyard Bandar Lampung.

Ha : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap

Kinerja Karyawan PT Noahtu Shipyard Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

- a. Jika nilai sig < 0,05 maka H0 ditolak
- b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ha diterima.

**H2 : Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menentukan hipotesis:

$H_0$  : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Noahtu Shipyard Bandar Lampung.

$H_a$  : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PT Noahtu Shipyard Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

- b. Jika nilai sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak.
- c. Jika nilai sig > 0,05 maka  $H_a$  diterima.

### 3.10.2 Uji F

Menurut Sugiyono (2018) uji simultan (Uji F) dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

#### **$H_3$ : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menentukan hipotesis:

$H_0$  : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Noahtu Shipyard Bandar Lampung.

$H_a$  : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Noahtu Shipyard Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika nilai sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai sig < 0,05 maka H0 ditolak.

Jika nilai sig >0,05 maka Ha diterima