



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan dan Sifat Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dapat dipahami sebagai metode yang memanfaatkan angka dan statistik sebagai alat analisis untuk memperoleh data dan hasil yang diharapkan (Sugiyono, 2011, p.7). Secara umum riset kuantitatif memiliki ciri-ciri yaitu menguji teori, objektif, generalisasi empiris, pengujian hipotesis, dan observasi (Kriyantono, 2006, p.56).

Penelitian kuantitatif juga mengandalkan kehadiran dari populasi dan teknik penerikan sampel. Dalam pengolahan datanya, penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner dan mengemukakan variabel-variabel penelitian di dalam analisis datanya. Penelitian ini diukur dengan basis angka dan diuji serta diolah secara statistik. Hal ini dilakukan agar peneliti dapat menghasilkan penelitian yang objektif.

Penelitian ini bersifat eksplanatif. Peneliti ingin menjelaskan mengenai hubungan sebab akibat antara dua variabel sehingga memperoleh jawaban yang pasti. Variabel- variabel yang terdapat di dalam penelitian ini yaitu performa komunikatif budaya organisasi sebagai variabel X dan motivasi kerja karyawan sebagai variabel Y. Penelitian ini bertujuan untuk mencari ada tidaknya pengaruh antara performa komunikatif budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan

### 3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei. Dalam metode survei, bila jumlah populasi terlalu besar, maka peneliti dapat melakukan survei terbatas pada sampel yang telah ditentukan sesuai dengan proses sampling. Metode survei dalam penelitian kuantitatif dilakukan agar peneliti dapat melihat kondisi lapangan secara langsung, sehingga peneliti dapat memperoleh data yang valid dari populasi atau sampel yang telah ditentukan. Sugiyono (2011, p.6) mengatakan bahwa metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu secara alamiah bukan buatan. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan survei langsung kepada karyawan Mirum Digital Agency di Melawai, Jakarta Selatan.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2002, dikutip dalam Kriyantono, 2006, p.153) menjelaskan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik suatu kesimpulan. Populasi dari penelitian ini merupakan seluruh karyawan Mirum Digital Agency yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Menurut data dari pihak *Human Resources* dari Mirum Digital Agency, jumlah karyawan yang memenuhi kriteria populasi sebanyak 127 orang. Pemilihan ini didasarkan karena peneliti ingin melihat bagaimana performa komunikatif budaya organisasi di Mirum Digital Agency

dirasakan oleh para karyawan yang telah bekerja minimal setahun di perusahaan tersebut.

Penelitian ini memanfaatkan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sensus. Teknik sensus merupakan teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi dari penelitian. Oleh karena itu, sampel yang digunakan peneliti sebanyak 127 orang. Alasan peneliti mengambil teknik ini karena jumlah populasi dari penelitian ini tidak terlalu besar. Selain itu, teknik sensus dapat memperkecil kesalahan dalam penarikan sampel dan memiliki ketepatan yang tinggi karena sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi.

### **3.4 Operasionalisasi Variabel**

Penelitian ini mempunyai dua variabel, yakni variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah performa komunikatif budaya organisasi. Performa komunikatif budaya organisasi dalam penelitian ini dibagi menjadi lima dimensi yaitu performa ritual, performa hasrat, performa sosial, performa politis dan performa enkulturasi. Variabel selanjutnya adalah variabel terikat. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja dalam penelitian ini dibagi menjadi enam dimensi yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan atau promosi, pekerjaan dan potensi tumbuh. Variabel dan dimensi tersebut akan dijabarkan menjadi beberapa indikator sebagai acuan untuk pernyataan penelitian.

Tabel 3.1  
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Performa Komunikatif Budaya Organisasi	Performa Ritual	Ritual Personal: 1. Karyawan bekerja lebih dari 8 jam di kantor
			Ritual Tugas : 1. Kesesuaian pekerjaan dengan bidang yang di minati 2. Ritual rapat divisi atau antar divisi mempermudah pekerjaan 3. Deadline pekerjaan sesuai dengan beban pekerjaan
			Ritual Sosial: 1. Berinteraksi dengan sesama karyawan diluar jam kerja
			Ritual Organisasi: 1. Kegiatan internal #MirumDinner dapat mempererat hubungan dengan rekan kerja 3. Kegiatan #MirumSport menunjukkan perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan 4. Special event seperti "Mirum Halloween Party" dan "Secret Santa" membuat suasana kantor menjadi lebih menyenangkan
		Performa Hasrat	1. Pengetahuan karyawan mengenai sejarah atau info dasar perusahaan 2. Prestasi mirum di sebarkan ke orang lain
Performa Sosial	1. Koordinasi yang baik dalam tim kerja 2. Budaya senyum,sapa, salam diterapkan di perusahaan		

		Perfoto Politik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atasan mengontrol pekerjaan karyawan</li> <li>2. Atasan memberikan reward sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan</li> </ol>
		Performa Enkulturas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rasa nyaman karyawan dengan segala aturan dan nilai perusahaan</li> <li>2. Karyawan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja perusahaan</li> </ol>
2	Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	1. Keinginan untuk mencapai target sesuai KPI (Key Performance Indicator)
			2. Inovasi atau ide untuk memajukan perusahaan
		Penghargaan	1. Perusahaan memberi penghargaan atas kemajuan yang dimiliki karyawan
		Tanggung Jawab	1. karyawan diberi tanggung jawab tugas sesuai dengan kemampuan
		Kemajuan atau Promosi	1. karyawan diinformasikan mengenai evaluasi kerja
			2. karyawan diberi informasi mengenai adanya kemungkinan promosi atau jenjang karir yang jelas
		Pekerjaan	1. Karyawan diberi pekerjaan sesuai kompetisinya
			2. Tingkat pengetahuan mengenai bidang pekerjaan
		Potensi Tumbuh	1. Kesempatan karyawan untuk mengembangkan kemampuan
			2. Adanya pelatihan untuk meningkatkan <i>skill</i> karyawan

Sumber: Olahan peneliti

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuisisioner yang disusun berdasarkan operasionalisasi variabel. Kuisisioner sendiri dapat dipahami sebagai daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden dengan tujuan mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan (Kriyantono, 2006, p.97). Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup, sehingga responden hanya dapat memilih dari beberapa pilihan yang diberikan peneliti. Kuisisioner ini akan dibagikan kepada seluruh karyawan Mirum Digital Agency melalui *email blast* yang dibantu oleh pihak *human resources* Mirum Digital Agency. Dimana responden menjawab pertanyaan yang telah disusun dalam bentuk pernyataan berskala menggunakan skala likert. Peneliti menggunakan skala likert 4 tingkat yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS), sehingga pengolahan data menjadi objektif. Tingkat skala likert yang digunakan penulis memiliki nilai skalanya masing-masing, berikut ini merupakan tabel nilai skala jawaban pada kuisisioner:

Tabel 3.2  
Nilai Skala

Skala	Nilai
Sangat setuju	4
Setuju	3

Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan kuisisioner ini digunakan untuk memperoleh data primer yang digunakan penulis untuk kemudian dilakukan analisis data. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari populasi penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu seluruh karyawan Mirum Digital Agency.

### 3.6 Teknik Pengukuran Data: Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.1 Validitas

Kuisisioner yang telah disusun akan diuji validitas dan reliabilitasnya, sehingga kuisisioner yang digunakan menjadi sah dan andal. Ukuran kualitas sebuah riset terletak pada kesahihan atau validitas data yang dikumpulkan selama riset. Kriyantono (2006, p.70) mengemukakan, secara mendasar validitas merupakan sebuah keadaan yang menggambarkan apakah alat ukur sesuai dengan apa yang diukur.

Dalam menguji validitas pengukuran, digunakan sebuah *factor analysis* yang berfungsi untuk mengetahui apakah sebuah variabel memang berada pada dimensinya. Umumnya, indikator-indikator dari suatu dimensi akan mengelompok dalam satu faktor. Dalam penelitian ini digunakan uji validitas dengan faktor analisis Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO).

Pengujian validitas dinyatakan valid jika memenuhi nilai *Kaiser-*

*Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO-MSA) yang harus lebih besar dari 0,6. Perhitungan tersebut dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Hasil uji validitas untuk variabel independen (Performa Komunikatif Budaya Organisasi) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3  
Uji Validitas Variabel X

<b>KMO and Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.613
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	160.737
	df	120
	Sig.	.008

Sumber: SPSS 24.0

Hasil uji validitas dengan faktor analisis menunjukkan nilai Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) adalah sebesar 0.613 lebih besar dari 0.60, dan hasil Bartlett's Test menunjukkan signifikansi sebesar 0.008 lebih kecil dari 0.05 yang berarti indikator-indikator konsep/variabel independen yang diuji dalam penelitian ini layak difaktor-analisiskan.

Sedangkan untuk hasil uji validitas untuk indikator-indikator konsep dan variabel dependen (Motivasi Kerja Karyawan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4  
Uji Validitas Variabel Y

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.628
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	92.217
	df	45
	Sig.	.000

Sumber: SPSS 24.0

Hasil uji validitas dengan faktor analisis menunjukkan nilai Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) adalah sebesar 0.628 lebih besar dari 0.60, dan hasil Bartlett's Test menunjukkan signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang berarti indikator-indikator konsep/variabel dependen yang diuji dalam penelitian ini layak difaktor-analisiskan.

### 3.6.2 Reliabilitas

Sedangkan reliabilitas dapat dipahami sebagai derajat konsistensi atau instrument yang secara konsisten memberikan hasil atau jawaban yang sama terhadap gejala yang sama, walau digunakan berulang kali (Kriyantono, 2006, p.145). Untuk menciptakan instrument yang *reliable*, maka peneliti harus mampu membuat dan menyusun pertanyaan kuisisioner yang netral atau tidak bersifat tendensius yang menyebabkan responden memilih jawaban-jawaban tertentu. Peneliti menggunakan bantuan program dari SPSS versi 24 dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Nilai yang didapat dari *Cronbach's Alpha* melalui perhitungan SPSS akan dikonfirmasi terhadap nilai standar minimum

alpha-nya. Sehingga akan terlihat indicator yang menyatakan *reliable*.

Dasar pengambilan keputusan untuk reliabilitas adalah sebagai berikut (Kriyantono, 2006, p.146).

1. Jika Cronbach's Alpha  $> 0.60$  maka reliabel
2. Jika Cronbach's Alpha  $< 0.60$  maka tidak reliabel

Hasil uji reliabilitas untuk variabel X (Performa Komunikatif Budaya Organisasi) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5  
Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.718	16

Sumber:SPSS 24.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variable X yaitu performa komunikatif budaya organisasi yang memiliki 16 butir pertanyaan dinyatakan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,718. Hal ini berdasarkan nilai reliabilitas (r) adalah  $>$  dari 0,6 dan mendekati 1.

Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas variabel Y (Motivasi Kerja) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

Tabel 3.6  
Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	10

Sumber: SPSS 24.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan dari uji reliabilitas dengan rumus *Cronbach's Alpha* bahwa variabel Y yang memiliki 10 butir pertanyaan mengenai motivasi kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6 dan mendekati 1.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, peneliti memiliki hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara performa komunikatif budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Mirum Digital Agency Jakarta.

Ha: Terdapat pengaruh antara performa komunikatif budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Mirum Digital Agency Jakarta.

Maka dari itu, hipotesis statistik yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

Ho :  $\rho = 0$

Ha:  $\rho \neq 0$

Hipotesis tersebut kemudian akan diuji dengan menggunakan kriteria pengujian hipotesis yaitu sebagai berikut:

- Apabila  $\alpha < 0,05$ , maka  $h_0$  ditolak, dan  $h_a$  diterima
- Apabila  $\alpha > 0,05$  maka  $h_0$  diterima, dan  $h_a$  ditolak

Berdasarkan hipotesis penelitian di atas, peneliti melakukan teknik analisis data menggunakan regresi linear. Regresi linear merupakan sebuah teknik yang digunakan untuk memberi penjelasan mengenai pola hubungan antara dua variabel ataupun lebih dalam bentuk fungsi atau persamaan (Mustikoweni, 2002 dikutip dalam Kriyantono, 2006, p.183). Peneliti menggunakan regresi linear sederhana, karena pada penelitian ini terdapat dua variabel riset yaitu variabel bebas yaitu performa komunikatif dan variabel terikat yaitu motivasi kerja. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha mencari tahu apakah ada atau tidak pengaruh dari keberadaan variabel X yaitu budaya organisasi terhadap Y, yaitu motivasi kerja karyawannya. Berikut ini merupakan rumus regresi linier sederhana (Kriyantono, 2006, p.184) :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Motivasi Kerja (variabel tidak bebas/ dependen)

X : Performa Komunikatif (variabel bebas/ independen)

a : nilai konstan

$b$  : koefisien regresi, yaitu angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila  $b (+)$  maka naik, bila  $b (-)$  maka terjadi penurunan.

