

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

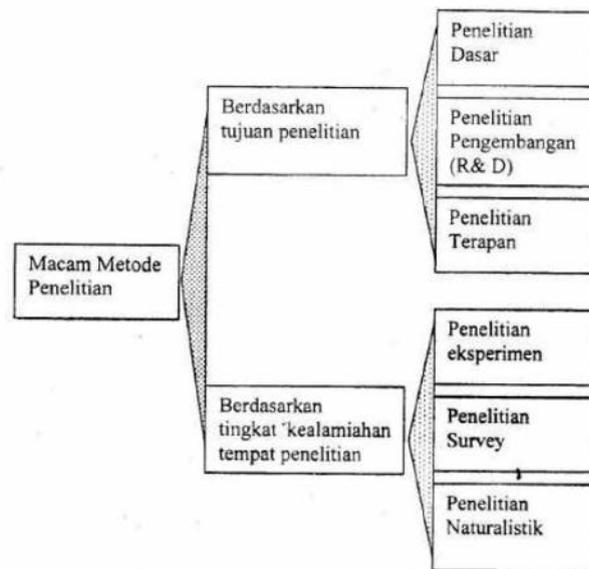
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuantitatif dikenal sebagai pendekatan yang bersifat objektif, generalisasi, dan menguji teori. Sebagaimana disampaikan oleh Creswell (2014, p. 4), bahwa pendekatan kuantitatif yang mengkaji hubungan antar variabel dan menguji sebuah teori secara objektif. Kuantitatif dianggap sebagai metode positivistik karena sifatnya yang berlandaskan pada ilmu filsafat positivisme (Sugiyono, 2015). Filsafat positivisme memandang sebuah fenomena sebagai objek yang relatif tetap, terklasifikasikan, dan berada dalam hubungan sebab-akibat atau kausal. (Sugiyono, 2015, p. 14) Selain itu, kuantitatif juga dianggap sebagai metode yang ilmiah karena hasil penelitiannya bersifat terukur, sistematis, objektif, dan konkrit (Sugiyono, 2015, p. 13). Pendekatan kuantitatif melihat penelitian sebagai sarana untuk menjawab masalah dalam bentuk pertanyaan. Masalah berarti *gap* atau ketimpangan dari pada kondisi yang ideal atau yang seharusnya, dibandingkan dengan kondisi yang sebenarnya. Penelitian ini ingin menjawab ketimpangan antara tingkat motivasi kerja seseorang yang selama ini diukur dalam konteks *Work from Office* (Kerja dari Kantor), sedangkan kondisi saat ini karyawan masih banyak yang bekerja dari rumah.

Penelitian ini bersifat eksplanatif yang menjelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen untuk menguji hipotesis (Bungin, 2011).

Pendekatan eksplanatif dipahami secara praktis mengumpulkan sebanyak-banyaknya data dari suatu populasi tanpa terlalu menitikberatkan pada kedalaman data (Bungin, 2011). Dengan menggunakan metode eksplanatif, temuan dari sampel penelitian ini dapat menggeneralisasi populasinya. Jenis hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif yang sifatnya menguji apakah hubungan antar variabel bernilai positif atau negatif (Sugiyono, 2015, p. 104).

### 3.2 Metode Penelitian

**Gambar 3.1**  
**Macam Metode Penelitian**



Sumber: Sugiyono, 2015

Menurut Sugiyono (2015, p. 10), metode penelitian terklasifikasi berdasarkan tujuan penelitian dan tingkat kealamiah tempat penelitian. Berdasarkan tujuan penelitian, metode berbeda digunakan dalam penelitian dasar, penelitian untuk Pengembangan (*Research & Development*), dan penelitian terapan. Sedangkan berdasarkan tingkat kealamiah tempat penelitian, dengan

pengertian sifat populasi dibangun dengan unsur kesengajaan atau perlakuan khusus, contohnya penelitian eksperimen. Eksperimen menempatkan objek penelitian dalam situasi tanpa pengaruh dari luar, terkondisikan sepenuhnya oleh Peneliti. Pada tingkatan menengah adalah metode survei yang menggunakan objek penelitian dari tempat yang natural/alamiah, namun diberi perlakuan khusus dalam proses pengumpulan data (pengedaran kuesioner, wawancara, dsb). Sedangkan penelitian naturalistik merupakan metode yang dianut penelitian kualitatif, yang sifatnya mengumpulkan data dari sudut pandang objek dengan tanpa perlakuan apapun oleh Peneliti.

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan metode survei dengan mengedarkan kuesioner kepada objek penelitian. Peneliti memilih populasi dan sampel dari tempat alamiah, namun objek penelitian di-*treatment* dengan pertanyaan melalui kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Survei bertujuan untuk memperoleh informasi yang terukur dan terklasifikasi dari sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu (Kriyantono, 2009).

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2018, p. 130), populasi adalah wilayah objek atau subjek penelitian yang dapat memiliki karakteristik tertentu sehingga dapat digeneralisasi. Kelompok objek ini diteliti dan pada akhirnya ditarik kesimpulan berdasarkan hipotesis. Populasi tidak hanya dipandang sebagai jumlah objek,

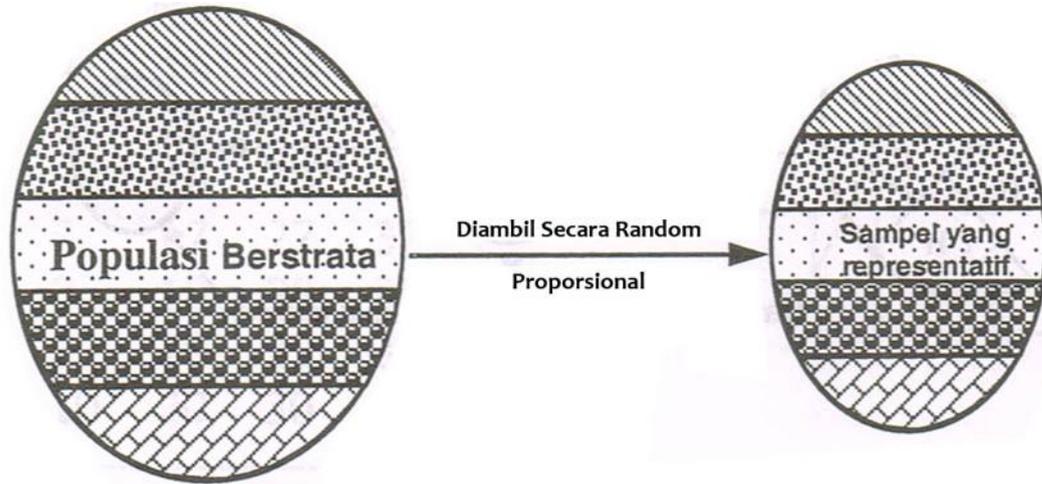
namun meliputi dimensi kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2015, p. 117).

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Universitas Multimedia Nusantara. Seluruh staf di UMN berjumlah 357 orang. Staf UMN terkategori ke dalam 38 departemen yang menunjukkan bahwa populasi ini tidak homogen.

### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi sebagai upaya efektivitas dari segi dana, waktu, dan upaya yang dilakukan Peneliti untuk tetap memperoleh hasil yang maksimal (Sugiyono, 2015, p. 118). Teknik *sampling* terbagi ke 2 (dua) kelompok besar, yakni *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama bagi setiap individu dalam populasi. Sedangkan, *nonprobability sampling* tidak memberi peluang yang sama dengan adanya batasan atau mekanisme tertentu oleh Peneliti. Penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* atau teknik pengambilan sampel acak berstrata proporsional. Teknik ini termasuk dalam kategori *probability sampling*, di mana penelitian memberikan kesempatan yang sama bagi staf UMN untuk menjadi sampel.

**Gambar 3.2**  
**Bagan *Proportionate Stratified Random Sampling***



Sumber: Labmutu.com, 2020

Berdasarkan data yang diperoleh dari *Human Resources Department & General Affairs* UMN, terdapat 357 karyawan yang terdiri atas 159 tenaga pendidik dan 198 tenaga kependidikan yang terdistribusi dalam 38 departemen. 22 departemen diantaranya merupakan bagian dari pada tenaga kependidikan (bagian nonakademik), dan 16 departemen lainnya merupakan bagian dari tenaga pendidik (bagian akademik). Seperti disajikan pada gambar 3.3, jumlah anggota beberapa departemen sedikit dan berselisih jauh dengan jumlah departemen lainnya, sehingga kurang mampunya setiap departemen untuk diterapkan penarikan sampel secara proporsional berstrata. Diputuskan dalam penelitian ini sampel yang diambil berasal dari 2 (dua) kelompok yaitu kelompok tenaga kependidikan (bagian nonakademik) dan kelompok tenaga pendidik (bagian akademik). Hal ini dipahami sebagai penarikan sampel proporsional berstrata atas 2 (dua) kelompok yang dihitung berdasarkan rumus *Stratified Random Sampling*.

**Gambar 3.3**

**Daftar Karyawan UMN Berdasarkan Departemen**

No	DATA DEPARTEMEN	Jumlah
1	Rektorat	7
2	Lab Fakultas Teknik dan Informatika	6
3	Biro Informasi Akademik	12
4	Library Department	7
5	Learning Center Department	23
6	Operation & Finance Division	3
7	Student Recruitment & Admission Depart	17
8	Promotion & Public Relations Departmen	6
9	Continuing Education Department	4
10	Finance Department	6
11	HR & GA Department	32
12	IT Department	18
13	Building Management Department	15
14	UMN Pictures Department	2
15	Business Incubator Department	14
16	Internal Student Affairs Department	7
17	External Student Affairs Department	7
18	Relations & Cooperations Department	3
19	Research Center Department	2
20	Innovation Center Department	2
21	Community Outreach Department	1
22	Quality Assurance Department	4
23	Prodi Desain Komunikasi Visual	28
24	Prodi Film	22
25	Prodi Arsitektur	7
26	Prodi Ilmu Komunikasi	18
27	Program Studi Jurnalistik	14
28	Program Studi PJJ Ilmu Komunikasi)	4
29	Program Studi Akuntansi)	8
30	Program Studi Manaiemen	7
31	Program Studi Perhotelan	7
32	Program Studi Magister Management Tel	4
33	Program Studi Informatika	15
34	Program Studi Sistem Informasi	9
35	Program Studi Teknik Komputer	5
36	Program Studi Teknik Fisika	4
37	Program Studi Teknik Elektro	4
38	Seksi Studi Humaniora	3
	<b>TOTAL KARYAWAN</b>	<b>357</b>

Sumber: *Human Resources Department & General Affairs UMN, 2021*  
Adapun jumlah sampel minimal ditentukan berdasarkan perhitungan

rumus Slovin sebagai berikut.

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\&= \frac{357}{1 + 357(0.1)^2} \\&= \frac{357}{1 + 3.57} \\&= \frac{357}{4.57} \\&= 78.11 \approx 78\end{aligned}$$

Seperti diketahui bahwa ukuran populasi karyawan UMN adalah 357 orang, sehingga didapatkan sampel minimal yaitu 78 responden. Dengan demikian, minimal sampel setiap kelompok dihitung dengan sampel minimal Slovin dalam rumus *Stratified Random Sampling* sebagai berikut (Sugiyono, 2012).

$$n_i = \frac{N_i}{N} * n$$

Jumlah anggota kelompok dibagi jumlah populasi seluruhnya dan dikalikan dengan sampel minimal. Ditemukan sampel minimal untuk kelompok tenaga pendidik pada persamaan  $n_{tp}$  dan sampel minimal untuk kelompok tenaga kependidikan pada persamaan  $n_{tk}$ . Didapatkan minimal sampel tenaga pendidik adalah 35 dan tenaga kependidikan 43 orang.

$$\begin{aligned} n_{tp} &= \frac{N_{tp}}{N} * n \\ &= \frac{159}{357} * 78 \\ &= \frac{12402}{357} \\ &= 34,74 \approx 35 \end{aligned} \qquad \begin{aligned} n_{tk} &= \frac{N_{tk}}{N} * n \\ &= \frac{198}{357} * 78 = 43 \\ &= \frac{15444}{357} \\ &= 43.26 \approx 43 \end{aligned}$$

Peneliti bermaksud menarik sampel melebihi dari ketentuan minimal dengan mengumpulkan 100 responden yang terdiri atas 45 tenaga pendidik dan 55 tenaga kependidikan. Setelah proses pengumpulan data, didapatkan beberapa data yang dianggap sebagai *outliers* karena nilai datanya yang menyimpang terlalu jauh dari data lainnya, sehingga didapatkan 90 data yang dilanjutkan pada proses pengolahan data. Kelompok tenaga pendidik berjumlah 40 data sedangkan

kelompok kependidikan berjumlah 50 orang berdasarkan perhitungan rumus *stratified random sampling*.

Berdasarkan perolehan data, terdapat 100 responden yang mengisi kuesioner namun 10 di antaranya dianggap sebagai *outliers* sehingga menyisakan 90 respons untuk diolah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *response rate* bernilai 25,21% dengan mengakumulasi 90 respons dibanding dengan total populasi yakni 357 karyawan. Sedangkan, 90 dari 100 respons menunjukkan *completion rate* senilai 90%.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Menurut Pace & Faules (2015), iklim komunikasi organisasi menekankan pada unsur komunikasi yang meliputi pesan yang ditransaksikan oleh antar anggota perusahaan. Sirkulasi pesan dipahami sebagai pesan-pesan saling berkaitan dengan pesan sebelumnya akan turut membentuk pesan selanjutnya. Sehingga, variabel ini dioperasionalkan dengan 6 (enam) dimensi sebagai yang tersaji dalam Tabel 3.1. Pesan-pesan yang selama ini bersirkulasi di antara karyawan UMN akan diukur berdasarkan dimensi kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan informasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, dan perhatian pada tujuan-tujuan tinggi.

**Tabel 3.1**  
**Tabel Operasionalisasi Variabel X1 (Iklim Komunikasi Organisasi)**

Variabel X1: Iklim Komunikasi Organisasi (Pace & Faules, 2015, p. 157)				Skala
No	Dimensi	Indikator	Pernyataan	
1	Kepercayaan	Hubungan kepercayaan	1. Saya memiliki kepercayaan terhadap atasan saya	Likert: 1-4

			<p>2. Saya memiliki kepercayaan terhadap rekan kerja</p> <p>3. Saya merasa atasan memiliki kepercayaan terhadap saya</p>	(STS-SS)
		Keyakinan	<p>4. Atasan membuat saya merasa yakin dalam melakukan pekerjaan</p> <p>5. Rekan kerja membuat saya merasa yakin dalam melakukan pekerjaan</p>	
		Kredibilitas	<p>6. Saya diberikan kepercayaan oleh untuk menyelesaikan tugas dengan cara saya</p> <p>7. Saya percaya pada kemampuan rekan kerja saya</p>	
2	Pembuatan Keputusan Bersama	<p>Kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi</p>	<p>8. Banyak ruang komunikasi dan konsultasi dengan atasan tentang kebijakan</p> <p>9. Banyak ruang komunikasi dan konsultasi dengan atasan terkait pengambilan keputusan</p> <p>10. Banyak ruang komunikasi dan konsultasi dengan rekan kerja tentang kebijakan</p> <p>11. Banyak ruang komunikasi dan konsultasi dengan rekan kerja terkait pengambilan keputusan</p>	
		<p>Peran dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan</p>	<p>12. Pendapat saya diperhitungkan dalam pengambilan keputusan</p> <p>13. Ada rasa saling menghargai dalam lingkungan kerja</p> <p>14. Manajemen menunjukkan sikap suportif dan menghargai atas perbedaan pendapat</p>	
3	Kejujuran	Keterusterangan	<p>15. Saya merasa komunikasi terjalin secara terus terang dengan atasan</p> <p>16. Saya merasa komunikasi terjalin secara terus terang dengan rekan kerja</p>	

		Keterbukaan dalam mengemukakan pendapat	17. Saya dapat mengemukakan pendapat saya yang sebenarnya tanpa rasa sungkan 18. Saya merasa atasan bersikap jujur kepada saya dan rekan kerja
4	Keterbukaan Informasi ke Bawah	Kemudahan bawahan memperoleh informasi	19. Saya mudah mendapatkan informasi terkait pekerjaan dari atasan
		Informasi relatif dengan tugas, rencana, pemimpin, dan perusahaannya	20. Informasi dari atasan memudahkan koordinasi dengan rekan kerja dan divisi lain 21. Informasi dari atasan meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas
5	Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas	Keterbukaan atasan dalam menerima saran dan laporan dari bawahan	22. Atasan mendengarkan saran dan laporan dari saya secara berkesinambungan 23. Saya merasa adanya kebebasan untuk berbeda pendapat dengan atasan
		Tingkat kepentingan informasi dari bawahan	24. Informasi dari saya dipandang penting oleh atasan 25. Laporan dan saran yang saya berikan dipertimbangkan oleh atasan 26. Informasi yang saya berikan dihargai oleh atasan
6	Perhatian pada Tujuan-Tujuan Tinggi	Komitmen anggota	27. Saya memiliki komitmen tinggi untuk memberi produktivitas tinggi 28. Saya cenderung tidak menunda pekerjaan 29. Saya memiliki motivasi tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan 30. Saya memiliki komitmen tinggi untuk menghasilkan

			kualitas pekerjaan terbaik 31. Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik 32. Saya ingin mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan	
		Perhatian atasan kepada kesejahteraan anggota	33. Atasan menunjukkan perhatian pada kenyamanan dalam menyelesaikan tugas 34. Atasan menunjukkan perhatian pada kesejahteraan saya dalam menyelesaikan tugas	

Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan 4 (empat) tipe *telework* (Kurland & Baily, 1999; OljemarkSimon & LindénAdam, 2018), jenis *telework* yang diteliti dalam penelitian ini merupakan *the home office* (KDR) dan *mobile working* (tidak bekerja di kantor dan di rumah). Berdasarkan informasi dari HRD UMN, karyawan UMN diizinkan untuk bekerja dari rumah maupun dari tempat selain rumah. Gądecki et al. (2018) menyebutkan bahwa terdapat 3 (tiga) dimensi pokok dalam mengukur variabel *telework* yang meliputi ruang, waktu, serta peran sosial. Peneliti mengamati bahwa dimensi ini dapat diturunkan menjadi indikator-indikator yang disebutkan oleh Farrel (2017).

**Tabel 3.2**  
**Tabel Operasionalisasi Variabel X2 (Kerja dari Rumah)**

Variabel Y: Kerja dari Rumah / <i>Telework</i> (Gądecki et al., 2018; Kathleen Farrell, 2017, p. 8)				Skala
No	Dimensi	Indikator	Pernyataan	
1	Ruang	Fleksibilitas lingkungan	1. Saya diberi kebebasan untuk memiliki lokasi bekerja saat KDR 2. Saya memilih lokasi yang	Likert : 1-4 (STS-

			membuat saya nyaman untuk KDR	SS)
		Kedekatan dengan keluarga	3. KDR membuat saya memiliki waktu lebih banyak dengan keluarga	
2	Waktu	Waktu perjalanan	4. Waktu untuk mobilisasi ke tempat kerja berkurang	
		Kesehatan dan keseimbangan kerja	5. Saat KDR, saya bekerja dengan waktu yang fleksibel 6. Saya tidak bekerja secara berlebihan saat KDR 7. Saya memiliki gaya hidup yang sehat dan seimbang saat KDR	
3	Peran sosial	Produktivitas dan kreativitas	8. Produktivitas dan kreativitas dapat dimaksimalkan saat KDR 9. Saya tidak merasa kesulitan dalam menyelesaikan masalah saat KDR	
		Kesulitan memisahkan pekerjaan rumah (domestik) dan pekerjaan kantor	10. Pekerjaan dari kantor sering bertabrakan dengan pekerjaan domestik (pekerjaan rumah tangga) 11. Saya tetap bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan kantor dengan tepat waktu walau KDR	
		Tekanan diri	12. Saya mengalami tekanan psikologis saat KDR 13. Saya merasa tertekan karena merasa bekerja terus-menerus	
		Perasaan terasingkan/ ketidakterlibatan	14. Saya merasa terisolasi secara sosial dari rekan kerja 15. Saya merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau diskusi penting saat KDR	

Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Pada dasarnya, motivasi kerja muncul dari dorongan dalam diri seseorang sebagaimana dijelaskan dalam *drive theory* (Hulk, 1943; Taormina, 2020). Dorongan ini menyebabkan individu mencurahkan tenaganya untuk memenuhi

kebutuhan seperti yang dijabarkan oleh Maslow dalam Teori Motivasi/Teori Kebutuhan, sehingga kebutuhan dipahami sebagai daya dorong atau penyebab seseorang dapat memiliki motivasi. Adapun kebutuhan terdistribusi secara berjenjang di mana pada 4 (empat) tahap pertama tergolong sebagai *D-needs/deficit needs*. Semakin *D-needs* dipenuhi maka semakin besar tendensi seseorang untuk memenuhi tahapan berikutnya. Kebutuhan Maslow tingkat tertinggi atau yang kelima, tergolong sebagai *B-needs*. Semakin *B-needs* dipenuhi maka semakin besar tendensi seseorang untuk mendapatkan lebih banyak tahapan tersebut. *D-needs* terdiri atas kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, dan penghargaan. Pada akhirnya, individu mencapai tahapan *B-needs* yaitu kebutuhan untuk aktualisasi diri yang dipahami semakin seseorang mengekspresikan potensinya maka semakin besar dorongan untuk dapat lebih berekspresi. Adapun tahapan ini merupakan dimensi yang kemudian diturunkan menjadi indikator serta instrumen konkret sebagai berikut.

**Tabel 3.3**  
**Tabel Operasionalisasi Variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan)**

<b>Variabel Z: Motivasi Kerja Karyawan (Abraham Maslow, 1943)</b>				<b>Skala</b>
<b>No</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	
1	Fisiologis	Gaji/upah	1. Saya menghasilkan kualitas kerja berdasarkan gaji yang saya terima 2. Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan	Likert : 1-4 (STS- SS)
		Fasilitas	3. Perusahaan memberikan fasilitas bekerja dengan baik	
2	Keamanan dan Keselamatan	Kesehatan dan keselamatan kerja	4. Saya merasa perusahaan memerhatikan kesehatan dan keselamatan kerja saya	

		Jaminan karir	5. Perusahaan menyediakan jenjang karir yang baik untuk saya
3	Sosial	Hubungan interpersonal	6. Saya dapat berkomunikasi dengan atasan dengan baik 7. Saya dengan mudah dapat menjalin komunikasi dengan rekan kerja 8. Saya melihat koordinasi dapat dimengerti oleh berbagai pihak dengan baik
		Kerja sama	9. Saya merasa kerja sama tim terjalin dengan baik
4	Penghargaan	Penghargaan atas prestasi kerja	10. Saya merasa dihargai ketika perusahaan mengakui prestasi saya 11. Saya merasa dihargai ketika menerima pujian dari atasan dan rekan kerja
5	Aktualisasi Diri	Kebebasan menunjukkan potensi	12. Saya diberi kebebasan untuk berpendapat dan berekspresi dalam melakukan pekerjaan 13. Saya merasa dapat menunjukkan keunikan dan potensi saya yang sesungguhnya dalam bekerja
		Tantangan dalam pekerjaan	14. Pekerjaan yang diberikan membuat saya merasa tertantang 15. Saya merasa pekerjaan memberi saya peluang untuk mengembangkan potensi diri

Sumber: Olahan Peneliti, 2021

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data dari responden melalui kuesioner yang diedarkan secara daring. Penelitian ini memanfaatkan media *Google Forms* sebagai media dan alat pendistribusian kuesioner. Kuesioner atau angket merupakan salah satu teknik mengumpulkan data melalui jawaban responden atas seperangkat pertanyaan (Sugiyono, 2015, p. 199). Kuesioner dianggap sebagai

metode yang efisien dalam mengumpulkan data dari jumlah responden yang banyak dan tersebar di wilayah yang luas. Adapun menurut Sekaran (1992) dalam Sugiyono (2015), prinsip-prinsip dalam menyusun kuesioner meliputi: prinsip penulisan, pengukuran, dan penampilan fisik.

Selain itu, Sugiyono (2015) menyebutkan 10 (sepuluh) prinsip lainnya dalam menyusun kuesioner tersaji meliputi aspek isi dan tujuan penelitian, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, pertanyaan tidak mendua, tidak menanyakan yang sudah lupa, pertanyaan tidak menggiring, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, prinsip pengukuran, dan penampilan fisik kuesioner. Peneliti menyusun kuesioner berdasarkan prinsip-prinsip tersebut, yakni dengan menyusun 50-60 pertanyaan yang sifatnya mengukur variabel Kerja dari Rumah dan motivasi kerja berdasarkan indikator masing-masing. Bahasa yang digunakan bersifat semi-formal untuk menyamakan dengan gaya komunikasi responden yang berusia dewasa-muda serta aktif bekerja di area perkotaan. Pertanyaan bersifat tertutup, singkat, tidak menggiring, tidak menuntut ingatan responden yang terlalu lampau, serta fokus untuk mendapatkan data ordinal atas pertanyaan yang disusun dari pertanyaan umum ke spesifik. Kuesioner penelitian ini disajikan dalam *platform* Google Forms yang berpenampilan formal, profesional, dan nyaman dibaca dalam aspek warna, ketebalan huruf, ukuran huruf, dan *font*.

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

Penelitian ini mengumpulkan 90 *set* data dari hasil eliminasi *outliers*. Data yang dikumpulkan akan diolah sebagai data interval yang merupakan data numerik. Data interval menganggap data yang terkumpul tidak perlu dikonversi

untuk dilakukan perhitungan. Jarak dan ciri-ciri objek penelitian dianggap sama atau dapat digeneralisasi dengan penggunaan data interval.

### 3.6.1 Uji Validitas Data

Sugiyono (2015) menyebutkan bahwa instrumen penelitian yang valid merupakan alat pengukuran untuk mendapatkan data bersifat valid. Valid dipahami sebagai standar sebuah alat ukur dalam menghasilkan data yang mendekati dengan keadaan sebenarnya. Diukur dengan skala Likert, uji validitas dilakukan untuk mengukur validitas pengaruh iklim komunikasi dan kerja dari rumah (sebagai variabel moderasi) terhadap motivasi kerja.

Untuk menguji kuesioner, dilakukan perbandingan antara besar  $r$  hitung dengan besar  $r$  tabel dengan  $N=30$ . Sampel yang diambil berdasarkan perhitungan metode proporsional berstrata yang menghasilkan 13 sampel dari kelompok akademik dan 17 dari kelompok nonakademik. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau lebih besar dari 0,361 maka pernyataan dinilai valid.

**Tabel 3.4**  
**Uji Validitas Variabel X (Iklim Komunikasi Organisasi)**

Pernyataan	r hitung	Sig.	Kriteria Uji
Kepercayaan			
X1	.657	.000	Valid
X2	.489	.006	Valid
X3	.711	.000	Valid
X4	.861	.000	Valid
X5	.741	.000	Valid
X6	.606	.005	Valid
X7	.362	.049	Valid
Pembuatan Keputusan Bersama			
X8	.539	.002	Valid

X9	.696	.000	Valid
X10	.558	.001	Valid
X11	.417	.022	Valid
X12	.621	.000	Valid
X13	.748	.000	Valid
X14	.671	.000	Valid
Kejujuran			
X15	.728	.000	Valid
X16	.756	.000	Valid
X17	.581	.001	Valid
X18	.767	.000	Valid
Keterbukaan Informasi ke Bawah			
X19	.663	.000	Valid
X20	.779	.000	Valid
X21	.859	.000	Valid
Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas			
X22	.752	.000	Valid
X23	.819	.000	Valid
X24	.725	.000	Valid
X25	.870	.000	Valid
X26	.784	.000	Valid
Perhatian pada Tujuan-Tujuan Tinggi			
X27	.709	.000	Valid
X28	.387	.035	Valid
X29	.601	.000	Valid
X30	.500	.005	Valid
X31	.456	.011	Valid
X32	.468	.009	Valid
X33	.785	.000	Valid
X34	.754	.000	Valid

Sumber: Tabel Olahan Peneliti dengan SPSS, 2021

**Tabel 3.5**  
**Uji Validitas Variabel Y atau Variabel Moderasi (Kerja dari Rumah)**

Pernyataan	r hitung	Sig.	Kriteria Uji
Ruang			
Y1	.469	.009	Valid
Y2	.609	.000	Valid
Y3	.636	.000	Valid
Waktu			
Y4	.357	.053	Valid
Y5	.570	.001	Valid
Y6	.756	.000	Valid
Y7	.814	.000	Valid
Peran Sosial			
Y8	.821	.000	Valid
Y9	.849	.000	Valid
Y10	.400	.028	Valid
Y11	.488	.006	Valid
Y12	.762	.000	Valid
Y13	.720	.000	Valid
Y14	.461	.010	Valid
Y15	.538	.002	Valid

Sumber: Tabel Olahan Peneliti dengan SPSS, 2021

**Tabel 3.6**  
**Uji Validitas Variabel Z (Motivasi Kerja)**

Pernyataan	r hitung	Sig.	Kriteria Uji
Fisiologis			
Z1	.468	.009	Valid
Z2	.427	.019	Valid
Z3	.545	.002	Valid
Keamanan dan Keselamatan			
Z4	.652	.000	Valid
Z5	.651	.000	Valid

Sosial			
Z6	.657	.000	Valid
Z7	.500	.005	Valid
Z8	.580	.000	Valid
Z9	.640	.000	Valid
Penghargaan			
Z10	.707	.000	Valid
Z11	.715	.000	Valid
Aktualisasi Diri			
Z12	.820	.000	Valid
Z13	.822	.000	Valid
Z14	.687	.000	Valid
Z15	.651	.000	Valid

Sumber: Tabel Olahan Peneliti dengan SPSS, 2021

### 3.6.2 Uji Reliabilitas Data

Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha >0.6 (Sujerweni, 2014).

**Tabel 3.7**  
**Nilai Cronbach's Alpha**

Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Reliabilitas
0.00-0.20	Kurang reliabel
0.20-0.40	Agak reliabel
0.40-0.60	Cukup reliabel
0.60-0.80	Reliabel
0.80-1.00	Sangat reliabel

Sumber: Sugiyono, 2015

**Tabel 3.8**  
**Tabel Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of items	Tingkat Reliabilitas
Iklim Komunikasi Organisasi (X)	.960	34	Sangat reliabel

Kerja dari Rumah (Y)	.887	15	Sangat reliabel
Motivasi Kerja (Z)	.888	15	Sangat reliabel

Sumber: Tabel Olahan Peneliti dengan SPSS, 2021

Hasil uji Cronbach's Alpha pada variabel iklim komunikasi organisasi bernilai 0.960 yang termasuk dalam kategori sangat reliabel karena nilainya  $>0.6$ . Kerja dari Rumah sebagai variabel moderasi diuji dengan metode Cronbach Alpha dan menghasilkan nilai 0.895 yang termasuk dalam kategori sangat reliabel. Uji Cronbach's Alpha pada variabel Z atau motivasi kerja menghasilkan nilai 0.924 yang tergolong sangat reliabel.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah data layak dianalisis atau tidak. Uji ini memastikan kondisi data untuk dilakukan analisis dan uji lebih lanjut. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

##### **3.7.1.1 Uji Normalitas Data**

Ghozali (2018, p. 111) menjelaskan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji pendistribusian regresi serta variabel independen dan dependen, apakah bersifat normal atau tidak. Normalitas data dapat dilihat dari model kurva yang terbentuk, apakah kurvanya lebih condong ke kanan, kiri, atau bersifat normal. Uji normalitas ini memastikan data bersifat normal mengingat uji T dan uji F mengasumsikan data berdistribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah Kolmogorov-Smirnov yang membandingkan distribusi normal

baku dengan distribusi data. Kriteria data dapat dinilai normal apabila data memiliki nilai probabilitas (sig.) lebih besar dari 0.05.

#### **3.7.1.2 Uji Multikolinieritas**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat multikolinieritas di dalam model regresi penelitian. Uji perlu dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen atau variabel bebas (Ghozali, 2018). Multikolinieritas perlu dihindari dengan pengukuran keeratan hubungan antar variabel independen dengan besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Influence Factor* (VIF). Apabila nilai  $VIF \geq 10$  maka terdapat multikolinieritas, sedangkan jika  $VIF < 10$  maka tidak terdapat multikolinieritas.

#### **3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak dengan menguji variasi residual suatu pengamatan ke pengamatan. Sunyoto (2013) menyebutkan bahwa persamaan regresi yang tidak terdapat heteroskedastisitas merupakan persamaan yang baik. Ghozali (2013) menyebutkan uji ini dapat dilakukan dengan uji scatterplot yang menguji regresi nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Apabila pola titik-titik menyebar secara acak baik di atas atau di bawah 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

## **3.7.2 Uji Hipotesis**

### **3.7.3.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah beberapa variabel independen dalam penelitian terbukti memiliki pengaruh secara bersamaan/simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan derajat kepercayaan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Apabila nilai F hitung  $>$  F tabel maka variabel bebas memengaruhi variabel terikat.

### **3.7.3.2 Uji Parsial (Uji Statistik T)**

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial. Dilihat dari nilai t hitung yang jika bernilai  $>$  t tabel maka pengaruh yang diberikan variabel independen bermakna. Sebaliknya, apabila nilai t hitung  $<$  t tabel maka tidak didapati pengaruh yang bermakna oleh variabel bebas. Uji parsial juga dapat merujuk pada nilai signifikansi t yang apabila 0.05 ( $\alpha=5\%$ ) maka terdapat pengaruh secara parsial oleh variabel bebas.

### **3.7.3.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi mengukur sejauh mana model regresi dapat menerangkan variasi variabel terikat atau variabel dependen (Ghozali, 2013). Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa koefisien determinasi berada pada rentang 0-1 dengan catatan semakin mendekati nilai 1 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier perlu dilakukan sebagai tahapan pertama dalam analisis regresi dengan variabel moderasi MRA. Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji regresi linier bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (murni tanpa dimoderasi oleh variabel moderasi). Regresi dihitung dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan:

- Y : Motivasi Kerja
- a : Konstanta
- b<sub>1</sub> : Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> : Iklim Komunikasi Organisasi
- e : Standar *error*

### 3.7.4 Analisis Regresi dengan Variabel Moderasi MRA (*Moderated Regression Analysis*)

Pengujian kedua yang dilakukan adalah analisis regresi linier berganda dengan variabel moderasi yang terdapat dalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Motivasi Kerja
- a : Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> : Koefisien regresi
- X<sub>1</sub>X<sub>2</sub> : Interaksi antara Iklim Komunikasi Organisasi dan Kerja dari Rumah
- e : Standar *error*