

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian format eksplanasi atau eksplanatori. Pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka hasil jawaban survei yang disebarkan ke sampel penelitian dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik (Sugiyono, 2018:55). Jenis eksplanasi, yakni jenis penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variabel. Jadi dalam penelitian terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Silalahi, 2018:33).

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah jumlah total dari seluruh unit atau elemen di mana peneliti tertarik. Populasi dapat berupa organisme, orang-orang atau sekelompok orang, masyarakat, organisasi, benda, objek, peristiwa, atau laporan yang semuanya memiliki ciri dan harus didefinisikan secara spesifik dan tidak secara mendua (Silalahi, 2018:33). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Kakita Jaya Surabaya sejumlah 41 orang.

Sementara sampel adalah bagian tertentu yang dipilih dari populasi atau tiap bagian dari populasi, yang dipilih berdasarkan apakah itu representatif atau tidak (Silalahi, 2018:254). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan total populasi atau teknik sampling sensus (jenuh) karena jumlah sampel kecil atau di bawah 100. Artinya, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu 41 orang.

#### **3.3. Pengukuran dan Instrumen Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan maka variabel yang akan digunakan dalam analisis ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Iklim Komunikasi Organisasi (X); merupakan persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi yang berada di CV Kakita Jaya Surabaya. Pengaruh ini didefinisikan, disepakati, dikembangkan dan dikokohkan secara berkesinambungan melalui interaksi dengan pegawai lainnya di CV Kakita Jaya Surabaya. Pengaruh ini menghasilkan pedoman bagi keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan individu, dan mempengaruhi pesan-pesan organisasi (Pace & Faules, 2013:149). Enam faktor besar yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi antara lain:

- a. Kepercayaan; merupakan hubungan anggota di semua tingkat organisasi dapat dipercaya, keyakinan, dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan:
  - 1) Karyawan CV Kakita Jaya Surabaya memiliki kepercayaan terhadap atasannya
  - 2) Bawahan atau rekan kerja CV Kakita Jaya Surabaya percaya dengan kemampuan rekannya dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Pengambilan keputusan bersama; yaitu para karyawan semua tingkatan diajak untuk berkomunikasi dan berkonsultasi tentang masalah kebijakan organisasi yang relevan dengan posisinya dan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan penetapan tujuan:
  - 1) Karyawan CV Kakita Jaya Surabaya diajak berdiskusi mengenai kebijakan organisasi yang relevan dengan jabatannya.
  - 2) Karyawan CV Kakita Jaya Surabaya diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan dalam organisasi.
- c. Kejujuran. Suasana umum kejujuran dan keterbukaan harus ada dalam semua hubungan dalam organisasi, dan anggota dapat mengatakan apa yang ada di pikirannya terlepas dari apakah berbicara dengan rekan kerja, bawahan, atau atasan:
  - 1) Suasana umum di CV Kakita Jaya Surabaya dipenuhi keterusterangan terlihat meliputi antarpersonal di semua tingkat perusahaan
  - 2) Semua karyawan CV Kakita Jaya Surabaya dapat mengatakan “isi pikirannya” tanpa memandang apakah dirinya berbicara dengan rekan kerja, bawahan, atau atasan
- d. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah; merupakan kemudahan karyawan memperoleh informasi yang berkaitan langsung dengan tugasnya saat ini:
  - 1) Adanya keterbukaan dalam komunikasi, membuat karyawan CV Kakita Jaya Surabaya dengan mudah memperoleh informasi dari atasan
  - 2) Informasi yang diperoleh melalui komunikasi yang transparan sangat penting dalam melakukan koordinasi tugas
- e. Kemampuan untuk mendengarkan dalam komunikasi ke atas; merupakan pesan yang mengalir dari bawahan kepada pemimpin atau dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat berikutnya.
  - 1) Informasi yang diterima dari bawahan dipandang cukup penting oleh atasan untuk dilaksanakan sampai ada sesuatu yang menunjukkan hal sebaliknya.

- 2) Atasan di semua tingkat posisi di CV Kakita Jaya Surabaya mendengarkan secara berkesinambungan dan berpikiran luas mengenai semua saran atau laporan masalah yang diajukan oleh semua personel pada semua di tingkat bawahan dalam organisasi.
- f. Perhatian pada tujuan kinerja tinggi; merupakan karyawan CV Kakita Jaya Surabaya di semua tingkat organisasi menunjukkan komitmen terhadap tujuan kinerja tinggi yang menghasilkan produktivitas tinggi, kualitas tinggi, dan biaya rendah. Ini menunjukkan perhatian yang besar kepada anggota organisasi lainnya.
  - 1) Karyawan CV Kakita Jaya Surabaya di semua tingkat menunjukkan komitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi (produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah).
  - 2) Perhatian yang serius kepada kesejahteraan semua karyawan CV Kakita Jaya Surabaya penting baik perusahaan.
2. Motivasi Kerja (Y); merupakan sebagai kesediaan karyawan CV Kakita Jaya Surabaya untuk berkeinginan keras bekerja dan berusaha sehingga keinginan individu dan tujuan organisasi dapat tercapai. Indikator motivasi kerja meliputi: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pengembangan potensi individu.
  - a. Prestasi; merupakan besar kecilnya karyawan CV Kakita Jaya Surabaya mencapai prestasi kerja.
    - 1) CV Kakita Jaya peduli atas pencapaian prestasi kerja karyawan
    - 2) penilaian prestasi kerja karyawan sudah dilakukan secara obyektif
    - 3) Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi sering dilakukan CV Kakita Jaya
  - b. Pengakuan; merupakan besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas unjuk kerjanya
    - 1) Karyawan mendapatkan pengakuan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik
    - 2) Atasan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi bilamana mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan
    - 3) Keterampilan dan kemampuan karyawan dalam bekerja mendapat pengakuan dari rekan-rekan kerja
  - c. Pekerjaan itu sendiri; merupakan besar kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya
    - 1) Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara profesional

- 2) Pekerjaan yang diberikan saat ini sangat menantang
  - 3) Tugas pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak bertentangan dengan hati nurani.
- d. Tanggung Jawab; merupakan besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan
- 1) Karyawan merasa belum puas apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan
  - 2) Karyawan selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan
  - 3) Karyawan merasa bersalah apabila pekerjaan terlambat selesai
- e. Kemajuan; merupakan besar kecilnya kemungkinan anggota dapat maju dalam pekerjaannya
- 1) Bekerja di CV Kakita Jaya membuat karyawan berkembang kemampuannya
  - 2) CV Kakita Jaya melakukan evaluasi secara berkala terhadap para karyawan untuk kenaikan jabatan berdasarkan kinerjanya
  - 3) Pekerjaan saat ini memungkinkan untuk belajar keahlian baru untuk pengembangan karir di masa depan
- f. Pengembangan potensi individu; merupakan besar kecilnya kemungkinan anggota berkembang dalam pekerjaannya
- 1) Pekerjaan saat ini memungkinkan karyawan untuk menambah pengalaman dan keahlian
  - 2) Karyawan mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru di perusahaan ini
  - 3) Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dalam kuesioner tersebut berisikan pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh responden dengan pilihan jawaban yang sudah ditentukan sebelumnya. Pilihan jawaban yang disediakan dalam kuesioner yang akan dibagikan kepada para responden adalah dengan menggunakan aras ordinal dengan skala likert. Ukuran ordinal menunjukkan perbedaan berdasarkan urutan yang berjenjang berdasarkan urutan logis sesuai dengan besarnya tingkat kategori yang dimiliki. Dalam penelitian ini digunakan skala likert rentang lima di mana item respons disusun dalam lima alternatif yang mengekspresikan seperti halnya sangat setuju, setuju, netral atau ragu-ragu atau bimbang, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Tiap respon dihubungkan dengan nilai skor atau nilai skala untuk masing-masing pernyataan.

**Tabel 3.1.** Skala Likert

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

Sumber: (Silalahi, 2018)

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara (Sugiyono, 2018:193). Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan:

1. Kuesioner, yaitu menyebarkan angket yang berisi pertanyaan untuk para responden yang telah ditentukan dalam penelitian. Proses penyampaian kuesioner tersebut disampaikan secara langsung (*direct approach*), yaitu pendekatan secara langsung kepada responden tanpa menyamarkan tujuan penelitian.
2. Dokumentasi, yaitu data pendukung berupa dokumen, seperti jurnal, literatur-literatur buku, internet dan lain-lain.

### 3.5. Teknik Analisis Data

#### 3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan alat untuk mengukur valid tidak dari hasil jawaban kuesioner. Oleh karena itu, suatu instrumen pengukur bisa dikatakan valid jika mengukur apa yang hendak diukur dan mampu mengungkap data tentang karakteristik gejala yang diteliti secara tepat (Silalahi, 2018). Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi *pearson product moment* ( $r$ ) yang mengukur keeratan korelasi antara skor pertanyaan dengan jumlah skor dari variabel yang diamati. Di mana ketentuan yang diterapkan adalah bahwa sebuah item kuesioner dinyatakan valid jika nilai  $r$  memiliki tingkat signifikan kurang dari 5% (Silalahi, 2018).

##### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat sejauh mana ukuran menciptakan respon yang sama sepanjang waktu dan lintas situasi. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika hasil pengukuran dari alat ukur tersebut stabil dan konsisten. Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) dengan

ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) adalah di atas 0,6 (Silalahi, 2018).

### 3.5.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dinyatakan normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Uji yang dilakukan untuk melihat normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (Ghozali, 2018:57).

### 3.5.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linier sederhana merupakan satu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen tunggal dan satu variabel independen. Model analisis linear sederhana dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

$$Y = a + b X + e$$

Dimana :

- Y = Motivasi Kerja
- X = Iklim Komunikasi Organisasi
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- e = Standart error

Uji hipotesis dilakukan untuk menganalisis dan menarik kesimpulan terhadap permasalahan yang diteliti. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, melalui uji koefisien korelasi, uji determinasi, dan uji t:

#### 1. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel. Akar kuadrat dari koefisien determinasi adalah koefisien korelasi  $r$ . nilai kuadrat dari koefisien korelasi mengindikasikan proporsi varians  $Y$  yang dijelaskan oleh  $X$  yang diketahui (dan sebaliknya). Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi berpedoman pada ketentuan berikut ini:

**Tabel 3.2.** Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2018:231)

2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan besarnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y. Nilai  $R^2$  atau  $r^2$  berada di antara 0 dan 1 yang mempunyai arti yaitu bila  $R^2$  atau  $r^2 = 1$ , artinya menunjukkan variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat 100% dan pendekatan model yang digunakan adalah tepat. Bila  $R^2$  atau  $r^2 = 0$ , artinya menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mampu menjelaskan variabel terikat. Semakin tinggi nilai  $R^2$  atau  $r^2$  dan atau semakin mendekati 1, maka semakin baik model yang digunakan (Sugiyono, 2018:231).

3. Uji t

Uji t (*test significance individual parameter*) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Membuat hipotesis, yaitu:

$H_0$  : Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_1$  : Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Adapun pengambilan keputusan dalam uji t ini adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai signifikansi menurut hasil perhitungan lebih kecil daripada besarnya nilai  $\alpha$  (*level of significance*) yaitu 0,05, atau t-hitung lebih besar dari t-tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2) Jika nilai signifikansi menurut hasil perhitungan lebih besar daripada besarnya nilai  $\alpha$  (*level of significance*) yaitu 0,05, atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.