

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan metode survei yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono P. D., 2018).

Penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang dapat menjelaskan pengaruh kualitas antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis pada data yang diperoleh. Sedangkan pada tingkat penjelasan (*explanasi*), penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif (*assosiation research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua atau lebih variabel (Sugiyono P. D., 2018). Yaitu dengan variabel independen Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (Y_1) sebagai variabel mediasi dan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y_2) pada pegawai Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 5.

3.2. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 5 yaitu salah satu cabang dari Pondok Pesantren Modern Darussalam Gontor yang

bertempat di Lamomea, Konda, Konawe Selatan dan dilaksanakan serta diteliti selama kurang lebih empat bulan, dimulai pada Februari 2023 sampai Mei 2023.

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono P. D., 2018). Sedangkan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 5, dengan rincian pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Data Jumlah Karyawan Gontor Putri Kampus 5

Karyawan Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5		
Sektor	Jumlah	
Koperasi Pelajar	5	Orang
Depot La Tansa	4	Orang
Kafe 1	4	Orang
Kafe 2	3	Orang
Kafe Angkatan	4	Orang
Tailor	1	Orang
Laundry	1	Orang
Koperasi Dapur Guru	4	Orang
Koperasi Dapur Santriwati	7	Orang
Dapur Ust Afif	3	Orang
Dapur Ust Hamim	2	Orang
Dapur Ust Zakiyudin	1	Orang
Bakery	4	Orang
Wartel Al Azhar	3	Orang
Wartel Cordova	2	Orang
Kebersihan	2	Orang
BKSM	4	Orang
Pekerja Harian	5	Orang
Satpam	3	Orang
Total	62	Orang

Sumber: Data Sekunder Diolah 2023

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode kuesioner, sedangkan sampel yang digunakan peneliti merupakan sampel jenuh, yaitu pegawai di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 5 dengan jumlah 62 pegawai yang terdiri dari 8 karyawan dan 54 karyawan.

3.4. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, yaitu data-data atau informasi yang didapatkan dalam bentuk angka-angka. Sehingga, data-data tersebut dapat diolah dan diproses menggunakan rumus matematika atau dapat di analisis dengan sistem statistik.

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian, terdapat dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

3.4.1. Data Primer

Data Primer merupakan jenis dan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung melalui sumber pertama (tidak melalui perantara), baik dari individu maupun kelompok. Jadi, data tersebut diperoleh secara langsung untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis melakukan pengumpulan data primer dengan metode survey dan metode observasi. Metode survey merupakan metode pengumpulan data menggunakan pertanyaan-pertanyaan berupa angket yang disebarkan secara langsung kepada narasumber, lalu angket yang telah tersebar dikumpulkan kembali untuk melengkapi data-data yang dibutuhkan. Sedangkan metode observasi merupakan data primer yang didapat langsung oleh peneliti,

melalui pengamatan terhadap aktivitas dan kejadian-kejadian tertentu yang terjadi di objek penelitian.

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan jenis sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder tersebut berupa bukti catatan atau laporan histori yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter. Data sekunder juga diperoleh peneliti dari buku-buku, sumber arsip dan dokumen yang didapat dari objek penelitian untuk pendataan secara tidak langsung. Sehingga, memudahkan peneliti dalam mendapatkan data-data yang dibutuhkan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono P. D., 2018). Oleh karena itu dalam proses ini, peneliti menggunakan beberapa teknik dalam mengumpulkan data, yaitu sebagai berikut:

3.5.1. Kuesioner/Angket

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer, yaitu data yang bersumber dari tangan pertama atau data yang diambil menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap dikembalikan kepada peneliti (Sugiyono P. D., 2018). Daftar pertanyaan tersebut yang akan digunakan sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab

dengan responden mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3.5.2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menghimpun suatu informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut diperoleh dari buku-buku, skripsi atau tesis, jurnal maupun sumber-sumber lainnya. Sedangkan menurut Sugiyono (2018) studi pustaka merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

3.5.3. Wawancara

Wawancara menurut Sugiyono (2018) merupakan suatu teknik pengambilan data yang digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus diteliti, dan untuk mengetahui hal mendalam tentang responden. Berdasarkan pengumpulan data yang telah peneliti lakukan melalui wawancara, maka peneliti melakukan wawancara dengan 2 orang pegawai di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5.

3.6. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

3.6.1. Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang dapat dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan pada

penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y_2) di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5.

3.6.2. Variabel Intervening (variabel mediasi)

Variabel mediasi atau intervening merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen dapat tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (Y_2) yang menjadi mediasi antara variabel bebas dan terikat.

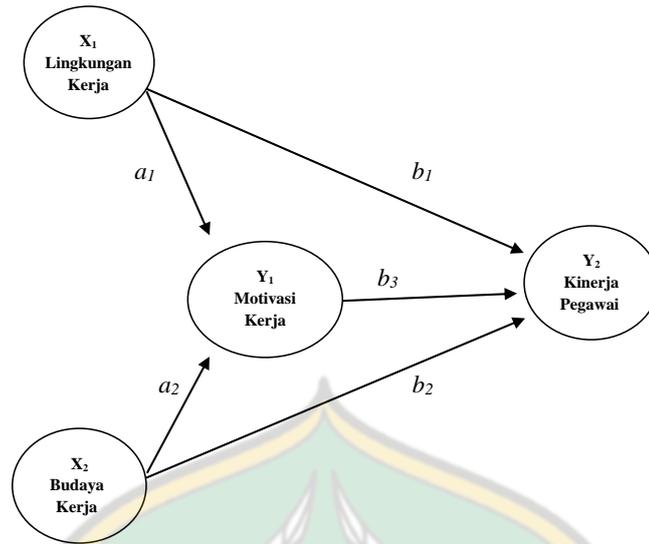
3.6.3. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono P. D., 2018). Terdapat 2 variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu; Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2).

3.6.4. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian berbasis analisis pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel mediasi (Y_1) dan variabel terikat (Y_2), yang mana variabel X adalah motivasi kerja dan budaya kerja, variabel mediasi Y_1 adalah lingkungan kerja dan variabel terikat Y_2 yaitu kinerja pegawai. yang bila digambarkan adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1. Desain Penelitian



3.6.5. Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan kajian dan analisis dari beberapa penelitian terdahulu, peneliti menyimpulkan adanya hubungan antar variabel motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, beberapa hubungan antar variabel tersebut, yaitu:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (Y_1)

Lingkungan kerja dapat diartikan keadaan atau kondisi di sekitar tempat bekerja yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja seorang karyawan. Menurut Rayka Dantyo Prakoso (2014), Tri Wahyu Wiryawan, Risqon, Nyimas Noncik (2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan motivasi yang baik bagi pegawai. Sedangkan, menurut Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, Muh. Nur dan Andi Runis Makkulau (2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Kerja (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Y_1)

Budaya kerja dapat diciptakan oleh pemimpin atau anggota suatu organisasi untuk menjadi identitas suatu organisasi dan menjadikan suatu organisasi berbeda dengan organisasi lain, menurut (Kaesang et al., 2021) dan (Nugroho et al., 2017) budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, Sehingga budaya yang baik dapat memotivasi seorang pegawai dalam bekerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Menurut (Sembiring, 2020), (Hidayat & Taufiq, 2012) dan (Beno & Irawan, 2019) berpendapat bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja yang baik atau memadai dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan, dan apabila lingkungan kerja buruk maka akan berdampak pada seorang karyawan sehingga kinerja karyawan tersebut akan turut memburuk.

4. Pengaruh Budaya Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Menurut (Nugroho et al., 2017), (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019) berpendapat bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut (Kaesang et al., 2021) budaya kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dinyatakan bahwa budaya kerja yang baik atau harmonis dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila terdapat budaya yang buruk atau tidak harmonis dalam suatu organisasi maka akan berdampak buruk pada kinerja karyawan dan melaksanakan tugas-tugasnya.

5. Pengaruh Motivasi Kerja (Y_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Motivasi kerja merupakan perilaku manusia yang ditimbulkan dari adanya dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan, menurut (Ariani, Ratnasari, & Tanjung, 2020), (Arianto & Septiani, 2021) dan (Supriyano & Mukzam, 2018) Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa jika karyawan memiliki motivasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan berdampak baik juga terhadap kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

6. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) Melalui Motivasi Kerja (Y_1)

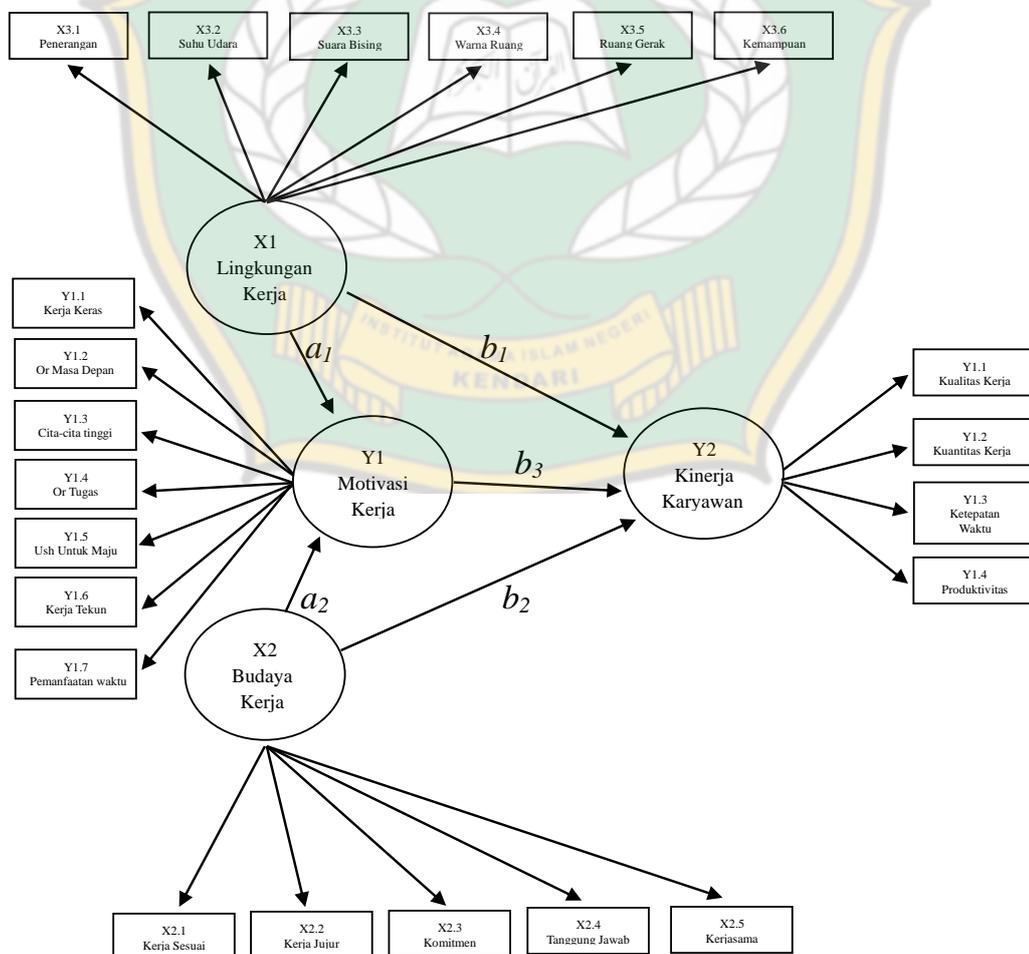
Menurut pendapat (Nugroho et al., 2017) dan (Prakoso, 2014) dalam penelitiannya yang berpendapat bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, maknanya lingkungan kerja yang baik dibarengi dengan tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja dapat menjadi mediasi yang baik untuk lingkungan kerja dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan menurut (Sabilalo et al., 2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, maknanya motivasi kerja tidak dapat memicu hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja yang baik dibarengi dengan motivasi kerja yang tinggi belum tentu dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

7. Pengaruh Tidak Langsung Budaya Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) Melalui Motivasi Kerja (Y_1)

Menurut Sri Handoko Budi Nugroho, Achmad Choerudin dan Winarna (2017) dan Indah Rohyani (2015) yang berpendapat bahwa secara tidak langsung budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, artinya budaya kerja yang baik dibarengi dengan motivasi kerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dapat menjadi mediasi yang baik bagi budaya kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Gambar 3.2. Hubungan Antar Variabel



Dalam model PLS, gambar diatas dinyatakan dalam sistem persamaan berikut:

$$\eta = \gamma_1\xi_1 + \gamma_2\xi_2 + \gamma_3\xi_3 + e$$

Dimana:

η : Kinerja Pegawai

γ : Gamma, Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

ξ_1 : Lingkungan Kerja

ξ_2 : Budaya Kerja

ξ_3 : Motivasi Kerja

e : Error/ galat model

Dalam model matematika (*reduce form*), diketahui formulasi hubungan X_1 dan X_2 terhadap Y_1 , Serta X_1, X_2 terhadap Y_2 secara langsung dan tidak langsung melalui Y_1 yaitu dengan rumus $Y=f(x)$, maka:

$$H_1 = x_1 \xrightarrow{a_1} y_1 \quad y_1 = f(\alpha_0 + a_1x_1 + a_1y_1 + e) \dots (1)$$

$$H_2 = x_2 \xrightarrow{a_2} y_1 \quad y_1 = f(\alpha_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_2y_1 + e) \dots (2)$$

$$H_3 = x_1 \xrightarrow{b_1} y_2 \quad y_2 = f(b_0 + b_1x_1 + b_2x_1 + e) \dots (3)$$

$$H_4 = x_2 \xrightarrow{b_2} y_2 \quad y_2 = f(b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_2 + b_3y_2 + e) \dots (4)$$

$$H_5 = y_1 \xrightarrow{b_3} y_2 \quad y_2 = f(b_0 + b_1x_1 + b_1y_2 + e) \dots (5)$$

$$H_6 = x_1 \xrightarrow{a_1} y_1 \xrightarrow{b_3} y_2 \quad y_2 = f(\alpha_0 + a_1x_1 + a_1y_1) + (b_0 + b_1y_1 + b_1y_2 + e) \dots (6)$$

$$H_7 = x_2 \xrightarrow{a_2} y_1 \xrightarrow{a_3} y_2 \quad y_2 = f(\alpha_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_2y_1) + (b_0 + b_1y_1 + b_1y_2 + e) \dots (7)$$

3.7. Skala Pengukuran

Pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono P. D., 2018). Dengan skala Likert maka variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif pada penelitian ini maka setiap jawaban akan diberikan skor dengan gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yaitu:

Tabel 3.2. Skor Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat tidak setuju/tidak pernah	1
Tidak setuju/hampir tidak pernah	2
Ragu-ragu/kadang-kadang	3
Setuju/sering	4
Sangat setuju/selalu	5

3.8. Uji Reliabelitas dan Validitas

3.8.1. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas perlu dilakukan dalam suatu penelitian. Hal ini dilakukan untuk melihat adanya kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, maka dapat dikatakan hasil penelitian reliabel.

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2018) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran

dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Reliabilitas instrumen dapat diuji dengan instrumen uji internal *consistency*. Internal *consistency* sendiri memiliki beberapa teknik uji yang berbeda (Puspasari & Puspita, 2022). Metode yang digunakan selama penelitian untuk mengukur reliabilitas *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's alpha* merupakan sebuah ukuran keandalan yang memiliki nilai berkisar dari nol sampai satu. Alpha (α) suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika memiliki *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ dan dinyatakan tidak reliabel apabila $< 0,60$ (Sugiyono P. , 2018).

Hasil penelitian dapat didapatkan dari instrumen yang reliabel, maksudnya apabila instrumen yang digunakan dapat menghasilkan data hasil uji yang sama setelah beberapa kali digunakan untuk mengukur obyek yang sama (Sugiyono P. D., 2018).

Instrumen yang reliabel belum tentu valid, hal ini disebabkan adanya instrumen penelitian yang rusak. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk melakukan pengujian validitas pada suatu instrumen. Oleh karena itu, walaupun instrumen yang valid pada umumnya instrumen tersebut reliabel, tetapi pengujian realibilitas perlu dilakukan untuk menghindari adanya data yang tidak reliabel.(Bandur & Dyah, 2018)

Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan suatu instrumen realibel atau tidak sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Dimana: r_{11} = koefisien reliabilitas instrument (*Cronbach alpha*)
 k = banyaknya butiran pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varian butir; $i = 1, 2, \dots, k$

σ_x^2 = varian total

Alpha (α) suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika memiliki *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ dan dinyatakan tidak reliabel apabila $< 0,60$ (Sugiyono P. , 2018). Hasil uji validitas terhadap 25 pegawai Pondok Modern darussalam Gontor Putri 5, diperoleh sebagai berikut:

Tabel. 3.3. Hasil Uji Reliabelitas Seluruh Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Lingkungan Kerja (X_1)	0,686	0,708	18
Budaya Kerja (X_2)	0,711	0,716	15
Motivasi Kerja (Y_1)	0,847	0,872	18
Kinerja Pegawai (Y_2)	0,718	0,763	16

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Kerja (X_2), Motivasi Kerja (Y_1) dan Kinerja Pegawai (Y_2) dapat dilihat pada tabel 3.3 diatas, seluruh variabel memperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai dasar 0,60, sehingga hasil uji reliabelitas pada semua pernyataan dalam kuesioner di semua variabel dinyatakan sangat reliabel.

3.8.2. Uji Validitas

Uji validitas pada suatu instrumen penelitian perlu dilakukan untuk memastikan hasil penelitian yang valid. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada suatu obyek yang diteliti (Sugiyono P. D., 2018).

Hasil penelitian yang valid akan didapatkan apabila didasari instrumen yang valid, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data harus valid, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu IBM SPSS Statistics 22. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan skor butir (x) dengan skor total (y) menggunakan rumus teknik korelasi Pearson Product Moment.

Rumusnya sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana : r = Koefisien Korelasi Pearson Product Moment
n = Jumlah Sampel
x = Skor Pertanyaan
y = Skor Total

Perhitungan valid atau tidaknya suatu butir pertanyaan dilakukan dengan cara membandingkan angka koefisien korelasi butir atau r hitung dengan r tabel. Pengujian validitas dilakukan dengan metode korelasi yaitu dengan melihat angka koefisien korelasi (r_{xy}) dan nilai signifikansinya pada item korelasi yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total. Apabila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka dinyatakan valid.

Hasil uji validitas terhadap 62 pegawai Pondok Modern darussalam Gontor Putri 5, diperoleh sebagai berikut:

a. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 3.7. Uji Validitas Variabel X_1

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
		(df = N-2)		
X1.1.1	0,944	0,254	0,000	Valid
X1.1.3	0,964	0,254	0,000	Valid
X1.2.1	0,942	0,254	0,000	Valid
X1.2.2	0,947	0,254	0,000	Valid
X1.2.3	0,926	0,254	0,000	Valid
X1.3.1	0,511	0,254	0,000	Valid
X1.3.2	0,932	0,254	0,000	Valid
X1.3.3	0,794	0,254	0,000	Valid
X1.4.1	0,911	0,254	0,000	Valid
X1.5.1	0,940	0,254	0,000	Valid
X1.5.2	0,836	0,254	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2023

b. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X_2)

Tabel 3.8. Uji Validitas Variabel X_2

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
		(df = N-2)		
X2.1.1	0,936	0,254	0,000	Valid
X2.1.2	0,846	0,254	0,000	Valid
X2.2.1	0,850	0,254	0,000	Valid
X2.3.2	0,944	0,254	0,000	Valid
X2.4.1	0,941	0,254	0,000	Valid
X2.4.2	0,917	0,254	0,000	Valid
X2.5.2	0,898	0,254	0,000	Valid
X2.5.3	0,943	0,254	0,000	Valid
X2.5.4	0,915	0,254	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2023

c. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y_1)

Tabel 3.9. Uji Validitas Variabel Y₁

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
		(df = N-2)		
Y1.1.1	0,749	0,254	0,000	Valid
Y1.1.2	0,925	0,254	0,000	Valid
Y1.2.1	0,773	0,254	0,000	Valid
Y1.2.2	0,889	0,254	0,000	Valid
Y1.3.1	0,690	0,254	0,000	Valid
Y1.3.2	0,956	0,254	0,000	Valid
Y1.3.3	0,922	0,254	0,000	Valid
Y1.4.1	0,810	0,254	0,000	Valid
Y1.4.2	0,909	0,254	0,000	Valid
Y1.5.1	0,668	0,254	0,000	Valid
Y1.5.2	0,838	0,254	0,000	Valid
Y1.5.3	0,947	0,254	0,000	Valid
Y1.6.2	0,891	0,254	0,000	Valid
Y1.6.3	0,892	0,254	0,000	Valid
Y1.7.1	0,945	0,254	0,000	Valid
Y1.7.2	0,917	0,254	0,000	Valid
Y1.7.3	0,922	0,254	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2023

d. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y₂)

Tabel 3.10. Uji Validitas Variabel Y₂

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
		(df = N-2)		
Y2.1.1	0,930	0,254	0,000	Valid
Y2.1.2	0,565	0,254	0,000	Valid
Y2.1.3	0,913	0,254	0,000	Valid
Y2.1.4	0,937	0,254	0,000	Valid
Y2.1.5	0,857	0,254	0,000	Valid
Y2.2.1	0,831	0,254	0,000	Valid
Y2.2.2	0,251	0,254	0,041	Valid
Y2.2.3	0,938	0,254	0,000	Valid
Y2.3.1	0,939	0,254	0,000	Valid
Y2.3.2	0,926	0,254	0,000	Valid
Y2.3.3	0,942	0,254	0,000	Valid
Y2.4.1	0,932	0,254	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan perbandingan R_{hitung} dan R_{tabel} yaitu nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa dari 18 item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja (X_1) terdapat 11 item pertanyaan di nyatakan valid, pada 15 item pertanyaan variabel budaya kerja (X_2) terdapat 6 item tidak valid dan 9 item pertanyaan di nyatakan valid, pada 18 item pertanyaan variabel lingkungan kerja (Y_1) terdapat 1 item tidak valid dan 17 item pertanyaan di nyatakan valid dan pada 16 item pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y_2) terdapat 4 item tidak valid dan 12 item pertanyaan di nyatakan valid. Sehingga dapat disimpulkan dari 67 item pertanyaan untuk seluruh variabel terdapat 18 item pertanyaan tidak valid dan 49 item pertanyaan dinyatakan valid atau lulus uji validitas.

3.9. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah proses untuk mengelompokkan, melihat keterkaitan, membuat perbandingan, persamaan dan perbedaan atas data yang siap dipelajari serta membuat model data untuk dapat menemukan informasi yang bermanfaat sehingga karakteristik data tersebut dapat memberikan petunjuk untuk mengambil suatu keputusan atau kesimpulan.

Sedangkan teknik analisis data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah suatu data menjadi informasi, sehingga karakteristik data tersebut dapat mudah dipahami dan dapat memberikan manfaat, sehingga dapat diambil kesimpulan dan dapat menemukan jawaban dan solusi dari permasalahan yang diangkat.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan metode survey, maka dari itu peneliti menggunakan beberapa

teknik analisis uji untuk mendapatkan hasil uji yang akurat, beberapa teknik analisis uji tersebut yaitu:

3.9.1. Metode *Structural Equation Model* (SEM)

Penelitian ini menggunakan analisis *linier partial* (*Partial Least Square/PLS*) untuk menguji hipotesis penelitian. Hipotesis yang akan dianalisis menggunakan alat analisis *software* SmartPLS versi 3.0 yang akan digunakan untuk menguji hubungan antar variabel yang akan dilakukan oleh komputer. Dalam penelitian kuantitatif biasanya salah satu metode Partial Least Square (PLS) menjadi alat ukur analisis hipotesis yang sering digunakan dengan suatu pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. PLS merupakan metode alternatif SEM yang asumsi-asumsinya tidak seketat yang ada pada SEM berbasis kovarian. SEM-PLS memberi kelonggaran dalam penggunaan ukuran sampel yang tidak harus besar, data yang tidak berdistribusi normal multivariat dan memperbolehkan indikator formatif dalam mengukur variabel laten (Widiarti, 2022). Selain itu, PLS juga memberi kelonggaran pada peneliti untuk menggunakan skala pengukuran selain interval.

Model pengukuran secara utama bertujuan untuk menguji nilai validitas dan realibilitas, sedangkan model struktural dilakukan untuk uji kausalitas yakni dengan pengujian hipotesis melalui model prediksi. Tahapan dari analisis PLS di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Pada model struktural atau model bagian dalam (*Inner Model*) merupakan analisa yang menggambarkan hubungan antar variabel laten

berdasarkan *substantive theory*, Dan berikut ini evaluasi inner model dapat dilihat menggunakan beberapa indikator dibawah ini:

a) Uji *Direct, Indirect, Dan Total Effects*

Uji *Direct, Indirect, Dan Total Effects* dilakukan untuk dapat mengetahui seberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung, pengaruh secara tidak langsung melalui variabel mediasi dan total pengaruh secara langsung dan tidak langsung. Sehingga dapat diketahui pengaruh tertinggi dan terendah variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk dapat mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka diperlukan penggunaan koefisien determinasi. Hasil R^2 sebesar $> 0,67$ mengindikasikan model baik, $> 0,33$ mengindikasikan moderat dan $< 0,19$ mengindikasikan bahwa model lemah.

c) Uji Q-square

Model juga dapat dievaluasi dengan melihat hasil Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square dapat mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Besaran Q^2 juga memiliki nilai dengan rentang 0 lebih kecil dari Q^2 lebih kecil dari 1, yang mana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran Q^2 ini memiliki kesetaraan dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur atau path analysis. Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan model memiliki

prediktifrelevansi, sebaliknya jika nilai Q^2 lebih kecil sama dengan 0 dapat dikatakan bahwa model kurang memiliki prediktif relevansi.

Perhitungan Q^2 total dapat dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) * (1 - R_2^2)$$

2. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis Model Pengukuran (*Outer model*) adalah model pengukuran yang mendefinisikan bagaimana setiap indikator mampu berhubungan dengan variabel latennya. Variabel laten dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang bersifat reflektif dan formatif.

Perancangan model pengukuran dapat menghasilkan sifat indikator dari setiap variabel laten apakah indikator tersebut reflektif atau formatif berdasarkan definisi operasional variabel. Dan *outer model* berperan dalam menspesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator atau variabel manifestnya yang disebut *measurement model*. Berikut adalah uji pada *outer model* atau evaluasi model pengukuran reflektif yaitu sebagai berikut:

a) *Convergent Validity*

Yaitu pengujian dari masing-masing konstruk, Indikator yang mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten. Suatu indikator dikatakan mempunyai reliabelitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70 sedangkan *loading factor* lebih besar 0,50.

b) *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan pengujian validitas instrumen dalam suatu model penelitian atau untuk mengukur

internal consistency dengan nilai standar signifikansi lebih besar dari 0,70. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* maupun cronbach alpha $\geq 0,70$ maka dapat dinyatakan bahwa konstruk memiliki reliabelitas yang baik atau kuisisioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah dianggap andal atau konsisten.

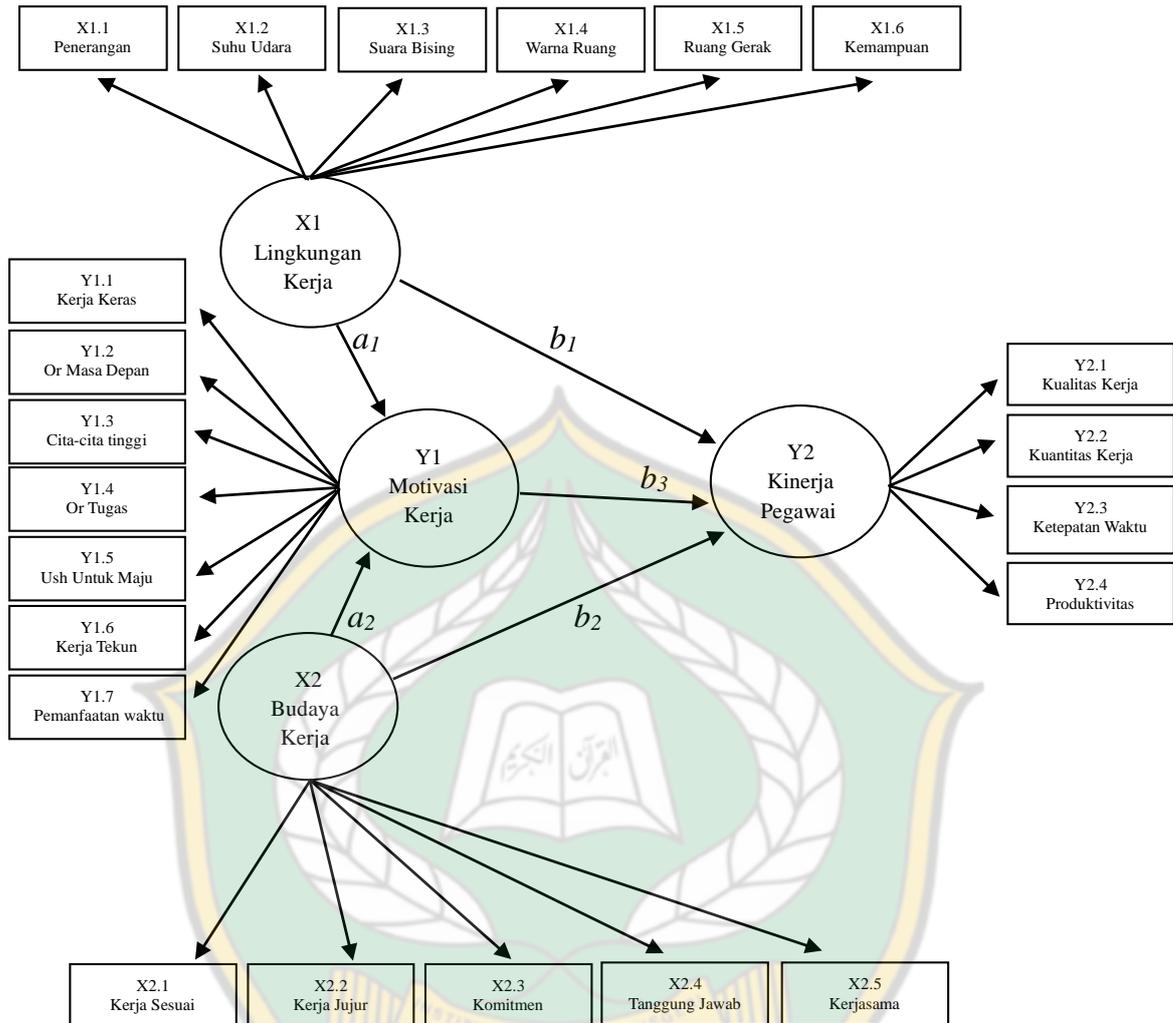
c) *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* merupakan pengukuran sejauh mana hasil pengukuran suatu konsep mampu membedakan diri dengan hasil pengukuran konsep lain. Suatu indikator dapat memenuhi syarat validitas diskriminan apabila mempunyai *loading factor* lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *loading factor* kepada konstruk lain. Metode lain untuk melihat suatu indikator memenuhi syarat validitas diskriminan dengan melihat Nilai akar kuadrat atau *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi harus lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lain.

3. Mengkonstruksi Diagram Jalur

Model penelitian yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.3. Diagram Jalur



4. Konversi Diagram Jalur Ke Sistem Persamaan

- Outer Model*, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikatornya yang disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model* yang dapat mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya.
- Inner Model*, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten yang disebut juga *inner relation* yang menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan

indikator atau variabel manifestasinya diskala *zero means* dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi atau konstanta dapat dihilangkan dari model.

3.9.2. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah asumsi ataupun dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk dapat melakukan pengecekan. Hipotesis statistik dalam perumusan hipotesis, antara nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) yang selalu berpasangan, yang mana apabila salah satu ditolak, maka yang lain pasti diterima sehingga keputusan yang tegas, yaitu kalau H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesis statistik dapat dinyatakan dengan simbol (Sugiyono P. D., 2018).

Uji hipotesis akan digunakan untuk menjelaskan arah pengaruh antar variabel *independent* dan variabel *dependen* nya. Secara statistik hipotesis dapat diterima ataupun ditolak, dengan dihitung melalui tingkat signifikansinya, tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% dengan tingkat kepercayaan 0,05 untuk menolak suatu hipotesis. Dan *P value (probability value)* menjadi nilai probabilitas atau nilai peluang yang dapat menunjukkan peluang untuk sebuah data yang digeneralisasikan pada populasi yaitu terkait sebuah keputusan yang benar 95% dan kemungkinan keputusan yang salah sebesar 5%.

- H_0 ditolak jika p-value kurang dari 0,05 dan;
- H_0 diterima jika p-value lebih besar atau sama dengan 0,05.

Adapun hipotesis yang dapat diuji statistik dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Ho.1: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

- Ha.1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.
- Ho.2: Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.
- Ha.2: Budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.
- Ho.3: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Ha.3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Ho.4: Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai
- Ha.4: Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai
- Ho.5: Budaya kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai
- Ha.5: Budaya kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai
- Ho.6: Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.
- Ha.6: Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.
- Ho.7: Budaya kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.
- Ha.7: Budaya kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

3.9.3. Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SmartPLS3 yang uji hubungannya dapat dilihat pada hasil *indirect effect* yang tidak ada pada koefisien dikarenakan pada efek moderasi tidak hanya dilakukan pengujian efek langsung (*direct effect*) variabel independent ke variabel dependen, tetapi juga hubungan interaksi antara variabel independent dan variabel dependen.

Karena itu *indirect effect* digunakan untuk melihat efek dari adanya hubungan variabel independen dengan variabel dependen dimana hasil literasi *bootstrapping* harus memperoleh nilai t-statistic variabel moderasi lebih atau sama dengan 1,96 agar dapat dikatakan termediasi penuh.

