

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang mengenai ada atau tidaknya:

1. Pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pada pegawai
2. Pengaruh motivasi kerja dengan kinerja pada pegawai
3. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja pada pegawai

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang yang beralamat di Jl. Mohammad Ikhwan Ridwan Rais No. 1, Kel. Gambir, Kec. Gambir, Jakarta Pusat. Tempat ini dipilih sebagai salah satu dari representasi bagi seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di PT. PLN (Persero) seluruh Indonesia.

Adapun alasan pengamatan pada saat melakukan observasi, peneliti juga melihat bahwa pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang juga memiliki

motivasi kerja yang rendah. Peneliti memilih tempat di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang adalah menurut hasil pengamatan bahwa di perusahaan tersebut memiliki penilaian kinerja yang tidak stabil.

Waktu penelitian dilakukan selama 4 bulan, terhitung mulai bulan Maret sampai dengan Juni tahun 2016. Waktu tersebut dipilih karena dianggap sebagai waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian karena sudah tidak adanya jadwal perkuliahan sehingga peneliti dapat fokus dalam penelitian dan penyusunan skripsi.

### **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan oleh dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kausalitas yaitu dengan mengumpulkan data budaya organisasi dan efektivitas motivasi kerja dengan kinerja sebagai variabel terikat di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang selanjutnya akan diberikan kepada sampel yang telah ditentukan. Metode ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel, yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas serta kinerja pada pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

#### **D. Populasi dan Sampling**

Menurut Sugiyono dalam Statistika untuk Penelitian, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”<sup>1</sup>. Populasi yang digunakan dan diberlakukan ialah seluruh pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang yang didalamnya terdapat pegawai sebanyak 275 orang, namun karena keterbatasan peneliti dalam hal waktu, tempat, dan biaya akhirnya penelitian mengambil populasi terjangkau sebanyak 65 orang dari Bidang Pengadaan, Bidang Perencanaan, dan Bidang SDMO PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.

Dari hasil perhitungan jumlah populasi terjangkau didapat hasil perhitungan sampel sebanyak 55 responden. “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”<sup>2</sup>. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan sebesar 5%.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*), dimana seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan masing-masing bagian dapat terwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) frekuensinya di dalam populasi keseluruhan dengan perhitungan sesuai tabel III.1 sebagai berikut :

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007), p. 61

<sup>2</sup> *Ibid.*, p. 118

**Tabel III.1**  
**Perincian Perhitungan Sampel PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya**  
**dan Tangerang**

Bidang	Jumlah Pegawai	Perhitungan	Jumlah Sampel
Bidang Pengadaan	14	$14/65 \times 55$	12
Bidang Perencanaan	24	$24/65 \times 55$	20
Bidang SDMO	27	$27/65 \times 55$	23
Jumlah	65		55

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah data kuantitatif. M. Burhan Bungin mengemukakan bahwa, “data kuantitatif adalah data yang dapat dijelaskan dengan angka-angka sehingga dapat diukur atau dihitung secara langsung”<sup>3</sup>. Sedangkan sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Iqbal Hasan mengungkapkan bahwa “data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang

<sup>3</sup> M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Kencana, 2009), p. 120

memerlukannya, misalnya data yang diperoleh melalui kuesioner, survey, dan observasi”. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada, misalnya, data yang sudah tersedia di tempat-tempat tertentu seperti perpustakaan, kantor-kantor”.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari pegawai Bidang Pengadaan, Bidang Perencanaan, dan Bidang SDMO PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang melalui kuesioner atau angket. Data primer yang diperoleh peneliti, digunakan oleh peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen (budaya organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Selain data primer, peneliti juga menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari bagian (kepegawaian) berupa data suatu kinerja pegawai yang dijadikan responden. Data sekunder juga digunakan oleh peneliti untuk mengetahui variabel dependen (kinerja) yang didapat dari kepada subbagian penilaian dan pengembangan karier. Untuk mempermudah memperoleh gambaran mengenai data dan sumber data yang peneliti gunakan, maka data dan sumber data disajikan dalam bentuk tabel jабaran data dan sumber data.

**Tabel III.2**  
**Jabatan Data dan Sumber Data Penelitian**

No.	Data	Sumber Data
1	Budaya Organisasi	Kuesioner
2	Motivasi Kerja	Kuesioner
3	Kinerja Pegawai	Dokumen (Daftar Standar Kinerja)

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data, langkah-langkah dan teknik yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

### a) Angket atau kuesioner

Untuk memperoleh data tentang budaya organisasi dan motivasi kerja, peneliti memperoleh data melalui penyebaran kuesioner yang disebarakan pada responden pegawai Bidang Pengadaan, Bidang Perencanaan, dan Bidang SDMO PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.

### b) Dokumentasi

Untuk memperoleh data terkait dengan kinerja, peneliti mencari data yang sesuai, yaitu berupa daftar Standar Kinerja Pegawai (SKP) responden.

### **3. Kinerja (Variabel Y)**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kinerja merupakan hasil kerja guna mencapai tujuan tertentu dengan mempergunakan kompetensi/kemampuan yang ada sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

#### **b. Definisi Operasional**

Kinerja pada pegawai dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan data sekunder berupa penilaian kinerja pada pegawai yang dikeluarkan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang meliputi sasaran/pencapaian kinerja serta Kompetensi.

### **4. Budaya Organisasi (Variabel X<sub>1</sub>)**

#### **a. Definisi Konseptual**

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar aturan perilaku di dalam organisasi yang diukur dengan inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi kepada para individu, orientasi kepada tim, keagresifan, serta stabilitas.

## **b. Definisi Operasional**

Budaya organisasi diukur dengan menggunakan indikator yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi kepada para individu, orientasi kepada tim, keagresifan, serta stabilitas.

Budaya organisasi merupakan data primer (langsung didapat dari responden, peneliti menggunakan instrument non tes yang berbentuk kuesioner dengan menggunakan model skala likert 5 poin.

## **c. Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi**

Kisi-kisi instrument variabel budaya organisasi yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur variabel budaya organisasi yang diujicobakan, selain itu juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel budaya organisasi. Kisi-kisi instrument variabel budaya organisasi ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi melalui butir-butir pernyataan yang dimaksudkan setelah dilakukannya uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel III.3 sebagai berikut:



**Tabel III.3**  
**Kisi-kisi Instrumen Variabel X<sub>1</sub>**  
**Budaya Organisasi**

No.	Dimensi	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
1	Inovasi dan Pengambilan Resiko	Inovatif	2, 3, 5	15*, 16	2, 3, 5	16
		Berani mengambil resiko	17	20	17	20
2	Perhatian Pada Detail	Kecermatan dan analisis	4, 12, 21	18*, 19	4, 12, 21	19
3	Orientasi Hasil	Perusahaan fokus terhadap hasil	1, 8	13*, 14	1, 8	14
4	Orientasi Pada Individu	Perusahaan fokus terhadap anggota organisasi	23	27	23	27
5	Orientasi Tim	Pekerjaan diorganisasikan kepada tim	10, 11	6, 7	10, 11	6, 7
6	Keagresifitas	Bersifat agresif	9, 22, 24	-	9, 22, 24	-
		Kompetitif	28	25, 26*	28	25
7	Stabilitas	Mempertahankan kegiatan	-	29*, 30	-	30
Jumlah			16	14	16	9

Keterangan: (\*) Butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala Likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.4.

**Tabel III.4**  
**Skala Penilaian untuk Instrumen Budaya Organisasi**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

#### d. Validasi Instrumen Budaya Organisasi

Proses pengembangan instrumen budaya organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen model skala *Likert* yang mengacu pada model indikator-indikator variabel budaya organisasi terlihat pada tabel III.3.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur variabel budaya organisasi ( $X_1$ ). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada 30 pegawai pada Bidang Konstruksi. Setelah instrumen dilakukan uji coba, langkah selanjutnya instrumen tersebut dihitung validitas untuk mengetahui butir pernyataan yang drop. Setelah butir pernyataan yang drop diketahui jumlahnya, maka langkah selanjutnya adalah butir pernyataan yang valid diujikan kembali kepada 55 pegawai sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan pada tabel III.1 perincian perhitungan sampel. Instrumen tersebut diujikan pada pegawai Bidang

Pengadaan, Bidang Perencanaan, dan Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut<sup>4</sup>:

$$r_{it} = \frac{\sum xi \cdot xt}{\sqrt{\sum xi^2 \cdot \sum xt^2}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

$x_i$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_i$

$x_t$  : Jumlah kuadrat deviasi skor  $x_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu  $r_{tabel} = 0,361$ .

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pertanyaan tersebut tidak digunakan. Dari butir pernyataan yang digunakan terdapat butir pernyataan.

Setelah dilakukan uji coba oleh peneliti, didapatkan hasil uji coba yaitu 5 butir pernyataan yang drop dan 25 butir pernyataan yang valid. Selanjutnya butir yang valid tersebut dihitung reliabilitasnya. Koefisien reliabilitas instrument

---

<sup>4</sup> Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008), p.

digunakan untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan penghitungan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut<sup>5</sup>

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

- $r_{ii}$  : Reliabilitas instrumen  
 $k$  : Banyak butir pertanyaan (yang valid)  
 $\sum S_i^2$  : Jumlah varians skor butir  
 $S_i^2$  : Varian skor total<sup>6</sup>

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus :<sup>7</sup>

$$Si^2 = \frac{\sum xi^2 \frac{(\sum xi^2)}{n}}{n}$$

Keterangan bila  $n > 30$  ( $n-1$ )

- $S_i^2$  : Varians butir  
 $\sum X^2$  : Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal  
 $(\sum x)^2$  : Jumlah butir soal yang dikuadratkan  
 $X$  : Skor yang dimiliki subyek penelitian  
 $n$  : Banyaknya subyek penelitian

<sup>5</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), p. 180

<sup>6</sup> Djaali dan Pudji Muljono, *Op.Cit.*, p. 89

<sup>7</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), p. 97

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil *cronbach's alpha* sebesar 0,975 . Hal ini berarti koefisien reliabilitas tes termasuk ke dalam kategori (0,800-1,000), oleh karena itu instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 25 butir pertanyaan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel budaya organisasi. Tabel interpretasi reliabilitas dapat dilihat pada tabel III.5.

**Tabel III.5**  
**Tabel Interpretasi Reliabilitas**

<b>Besarnya nilai r</b>	<b>Interpretasi</b>
<b>0,800-1,000</b>	<b>Sangat tinggi</b>
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup
0,200-0,399	Rendah

## 5. Motivasi Kerja (Variabel X<sub>2</sub>)

### a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau semangat kerja yang muncul dari dalam diri individu untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi kerja juga termasuk dorongan internal dan juga dorongan eksternal, dorongan internal berupa pemberian semangat, pemberian insentif, ataupun tunjangan atas kerja keras mereka. Dorongan eksternal dapat berupa penghargaan dan pencapaian

prestasi. Prinsip yang paling utama adalah manusia atau individu hanya melakukan suatu kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan.

### **b. Definisi Operasional**

Motivasi kerja diukur dengan berdasar pada efektivitas kerja yang memiliki indikator keinginan serta dorongan dalam motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan data primer (langsung didapat dari responden), peneliti menggunakan instrument non tes yang berbentuk kuesioner dengan menggunakan model skala likert 5 poin.

### **c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja**

Kisi-kisi instrument variabel motivasi kerja yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrument yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur variabel motivasi kerja yang diujicobakan, selain itu juga sebagai kisi-kisi instrument final yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel motivasi kerja. Kisi-kisi instrument variabel motivasi kerja ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pernyataan yang dimaksudkan setelah dilakukannya uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrument variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel III.5

**Tabel III.5**  
**Kisi-kisi Instrumen Variabel X<sub>2</sub>**  
**Motivasi Kerja**

No.	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
1	Dorongan	Melakukan Sesuatu	3, 13*, 14	7, 8, 22, 23, 25	3, 14	7, 8, 22, 23, 25
		Untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki	5, 12, 21	18*, 27*, 30	5, 12, 21	30
		Memenuhi Kebutuhan	1, 2, 9, 10	15, 16, 19, 20, 26, 29	1, 2, 9, 10	15, 16, 19, 20, 26, 29
2	Keinginan	Mencapai Tujuan	4, 6, 11, 24	17, 28	4, 6, 11, 24	17, 28
Jumlah			14	16	13	14

Keterangan: (\*) Butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala Likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.6.

**Tabel III.6**  
**Skala Penilaian untuk Instrumen Motivasi Kerja**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak setuju (STS)	1	5

#### **d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja**

Proses pengembangan instrumen motivasi kerja dimulai dengan penyusunan instrument model skala Likert yang mengacu pada model indikator-indikator model variabel motivasi kerja terlihat pada tabel III.5.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrument tersebut mengukur variabel motivasi kerja ( $X_2$ ). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada 30 pegawai pada Bidang Konstruksi. Setelah instrumen dilakukan uji coba, langkah selanjutnya instrumen tersebut dihitung validitas untuk mengetahui butir pernyataan yang drop. Setelah butir pernyataan yang drop diketahui jumlahnya, maka langkah selanjutnya adalah butir pernyataan yang valid diujikan kembali kepada 55 pegawai sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan pada tabel III.1 perincian perhitungan sampel. Instrumen tersebut diujikan pada pegawai Bidang Pengadaan, Bidang Perencanaan, dan Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrument. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut<sup>8</sup>:

---

<sup>8</sup> Djaali dan Pudji Muljono, *Op.Cit.*, p. 86



$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

$x_i$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_i$

$x_t$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu  $r_{tabel} = 0,361$ . Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pertanyaan tersebut tidak digunakan. Dari 30 butir pernyataan yang digunakan terdapat 3 butir pernyataan yang drop dan 27 butir pernyataan yang valid.

Selanjutnya butir yang valid tersebut dihitung reliabilitasnya. Koefisien reliabilitas instrument digunakan untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan penghitungan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*<sup>9</sup> sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

---

<sup>9</sup> Suharsimi Arikunto, *Loc. Cit.*,

Keterangan:

$r_{ii}$  : Reliabilitas instrument

$k$  : Banyak butir pertanyaan (yang valid)

$\sum S_i^2$  : Jumlah varians skor butir

$S_t^2$  : Varians skor total<sup>10</sup>

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum xi^2 \left( \frac{\sum xi^2}{n} \right)}{n}$$

Keterangan bila  $n > 30$  ( $n-1$ )

$S_i^2$  : Varians butir

$\sum X^2$  : Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$  : Jumlah butir soal yang dikuadratkan

$X$  : Skor yang dimiliki subyek penelitian

$n$  : Banyaknya subyek penelitian<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Djaali dan Pudji Muljono., *Op.Cit.*, p. 89

<sup>11</sup> Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, p. 97

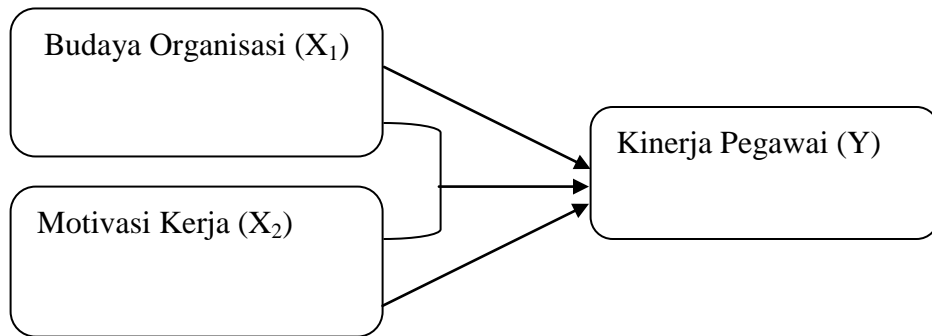
Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil *cronbach's alpha* sebesar 0,965 . Hal ini berarti koefisien reliabilitas tes termasuk ke dalam kategori (0,800-1,000), oleh karena itu instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 27 butir pertanyaan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel motivasi. Tabel interpretasi reliabilitas dapat dilihat pada tabel III.7

**Tabel III.7**  
**Tabel Interpretasi Reliabilitas**

<b>Besarnya nilai r</b>	<b>Interpretasi</b>
<b>0,800-1,000</b>	<b>Sangat tinggi</b>
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup
0,200-0,399	Rendah

#### **F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel**

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel  $X_1$  (Budaya Organisasi) dan variabel  $X_2$  (Motivasi Kerja) terhadap variabel  $Y$  (Kinerja Pegawai). Maka konstelasi pengaruh antar variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar III.1**

### **Konstelasi Hubungan Antar Variabel**

Keterangan:

$X_1$  : Variabel bebas (Budaya Organisasi)

$X_2$  : Variabel bebas (Motivasi Kerja)

$Y$  : Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

→ : Arah hubungan

### **G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 17.0, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

## 1. Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur. Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian.

Untuk mengetahui suatu item valid atau tidak valid maka dilakukan perbandingan antara koefisien  $r$  hitung dengan koefisien  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berarti item tersebut dikatakan valid dan sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel berarti item tersebut tidak valid.

## 2. Uji Realibilitas

Instrumen yang baik selain diuji validitasnya diuji pula realibilitasnya. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan realibilitas jika instrumen penelitian tersebut dapat dipercaya. Bila dilakukan pengujian berkali-kali memberikan hasil yang tetap (konsisten) walaupun dilakukan oleh siapa saja dan kapan saja.

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,600 dan sebaliknya. Suatu variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $<$  0,600.

### 3. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyatno “uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan uji Kolmogrov Smirnov”<sup>12</sup>.

Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$  : artinya data berdistribusi normal
2.  $H_a$  : artinya data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian dengan uji statistik Kolmogrov Smirnov yaitu:

1. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya data berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan diagram histogram, diagram histogram berbentuk seperti lonceng, maka data berdistribusi normal.

---

<sup>12</sup> Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate* (Yogyakarta: Gava Media, 2009), p. 56

## b. Uji Linearitas

Menurut Duwi Priyatno, “uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak”<sup>13</sup>. Pengujian linearitas pada SPSS menggunakan *Test of Linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) < 0,05.

Hipotesis penelitiannya adalah :

1.  $H_0$  : artinya data tidak linear
2.  $H_a$  : artinya data linear

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu :

1. Jika signifikansi > 0,05, terima  $H_0$  artinya data tidak linear
2. Jika signifikansi < 0,05, tolak  $H_0$  artinya data linear

---

<sup>13</sup> Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Data Lebih Cepat, Efisien dan Akurat* (Yogyakarta: Media Kom, 2011), p. 89

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana ada dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas<sup>14</sup>.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Faktor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

- 1) Kriteria pengujian  $VIF > 10$ , maka terjadi multikolinieritas
- 2) Kriteria pengujian  $VIF < 10$ , maka artinya tidak terjadi multikolinieritas

Sedangkan kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance*  $< 0,1$  maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *Tolerance*  $> 0,1$  maka artinya tidak terjadi multikolinieritas

##### b. Uji Heteroskedastisitas

---

<sup>14</sup> Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: Penerbit Mediakom, 2010), p. 59



Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah Heteroskedastisitas<sup>15</sup>.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* yaitu dengan mengkorelasikan nilai residual dengan masing-masing variabel independen.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$  : Varians residual konstan (Homoskedastisitas)
- 2)  $H_a$  : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas)

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistic yaitu :

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya tidak terjadi Heteroskedastisitas

## 5. Persamaan Regresi Berganda

Rumus regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap

---

<sup>15</sup> Duwi Priyatno, *Op.Cit.*, p. 60

Kinerja Pegawai (Y), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan<sup>16</sup>:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta (Nilai Y apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n=0$ )

$X_1$  = Variabel Bebas (Budaya Organisasi)

$X_2$  = Variabel Bebas (Motivasi Kerja)

$b_1$  = Koefisien regresi variabel bebas pertama,  $X_1$  (Budaya Organisasi)

$b_2$  = Koefisien regresi variabel bebas kedua,  $X_2$  (Motivasi Kerja)

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

Koefisien  $b_1$  dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

---

<sup>16</sup> Dergibson Siagian Sugiarto, *Metode Statistika* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), p. 237

Koefisien  $b_2$  dapat dicari dengan rumus:

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji F

Uji F dapat dikatakan pula sebagai uji koefisien secara serentak yaitu berfungsi untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Pada program SPSS untuk hasil  $F_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel Anova. Hipotesis penelitiannya yaitu<sup>17</sup>:

1.  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a.  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , jadi  $H_0$  diterima.

---

<sup>17</sup> Duwi Priyatno, *op. cit.*, p. 48

b.  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , jadi  $H_0$  ditolak.

### b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak<sup>18</sup>.

Hipotesis penulisannya:

1)  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya variabel  $X_1$  tidak berpengaruh positif terhadap

Y

$H_0 : b_2 = 0$ , artinya variabel  $X_2$  tidak berpengaruh positif terhadap

Y

2)  $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya variabel  $X_1$ , berpengaruh positif terhadap Y

$H_a : b_2 \neq 0$ , artinya variabel  $X_2$ , berpengaruh positif terhadap Y

3)  $t_{hitung} \leq t_{kritis}$ , jadi  $H_0$  diterima

4)  $t_{hitung} \geq t_{kritis}$ , jadi  $H_0$  ditolak

## 7. Koefisien Determinasi

Analisis koefisiensi determinasi ( $R^2$ )<sup>19</sup> digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen, yaitu budaya

---

<sup>18</sup> Duwi Priyatno, *Loc. Cit.*,

<sup>19</sup> Duwi Priyatno, *Loc. Cit.*,

organisasi dan motivasi kerja secara serentak terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dalam SPSS, hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output *model summary* dari hasil analisis regresi linear berganda. Rumus koefisien determinasi :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$R^2 = \frac{\sqrt{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2 r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1} r_{x_2}}}{1 - r_{x_1} r_{x_2}^2}$$

Keterangan :

$R^2$  : Koefisien determinasi

$r_{yx_1}$  : Koefisien product moment antara  $X_1$  dengan Y

$r_{yx_2}$  : Korelasi product moment antara  $X_2$  dengan Y

$r_{x_1}r_{x_2}$  : Korelasi product moment antara  $X_1$  dengan  $X_2$