

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui:

1. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pada karyawan. Semakin tinggi budaya kerja maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawan.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawan.
3. Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan Koperasi Solusi Jakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat Koperasi Solusi Cengkareng Jakarta. Jalan Manik-manik No.47B kel. Kapuk, kec. Cengkareng, Jakarta Barat dan Kantor Cabang yang berada di daerah Kemayoran dan Cakung . Alasan pemilihan tempat penelitian pada Koperasi Solusi karena menurut penuturan Manager Koperasi Solusi para karyawan koperasi belum memiliki kenyamanan terhadap budaya kerja dan terlebih lagi rendahnya motivasi kerja karyawan yang ada di Koperasi Solusi sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan yaitu bulan Februari-Maret 2014, dimana waktu tersebut merupakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey*, karena untuk mendapatkan data yang benar sesuai fakta diperoleh langsung dari sumbernya. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan pendekatan kausalitas yaitu untuk melihat pengaruh antara variabel bebas (budaya kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja).

D. Populasi dan Sampling

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁶ Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Solusi Jakarta yang berjumlah sebanyak 45 orang.

Berkaitan dengan jumlah populasi kurang dari 100 orang maka teknik *sensus* yang digunakan dalam penelitian ini.⁵⁷ Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan koperasi yang berjumlah 45 karyawan.

⁵⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2007), p.90.

⁵⁷ Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung: Transito, 2005), p. 161.

Tabel 3.1
Teknik Pengambilan Sampel
(Teknik Sensus)

Kantor	Jumlah Karyawan
Kantor Pusat Cengkareng	23 Karyawan
Kantor Cabang Kemayoran	12 Karyawan
Kantor Cabang Cakung	10 Karyawan
Jumlah	45 Karyawan

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kinerja

a. Definisi Konseptual

Kinerja karyawan adalah suatu hasil atau prestasi kerja yang dihasilkan melalui pelaksanaan dan pencapaian seorang pekerja ataupun kelompok kerja dalam mengerjakan pekerjaan untuk mencapai tujuan dan dalam jangka waktu tertentu.

b. Definisi Operasional

Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan penilaian yang dilakukan oleh karyawan terhadap dirinya mengenai hasil atau prestasi kerja yang telah menjadi pencapaiannya. Diukur dengan menggunakan koesioner dengan skala likert.

Kinerja karyawan adalah total skor yang diukur dengan menggunakan instrumen yang tercermin melalui indikator-indikator. Kinerja karyawan memiliki beberapa indikator, yaitu kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), ketepatan waktu (*timeliness*), kebutuhan akan pengawasan (*need for supervisor*) dan hubungan antar perseorangan (*interpersonal*).

c. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Karyawan

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan adalah kuesioner dengan jawaban tertutup. Pernyataan-pernyataan tersebut dibuat dengan mengacu pada indikator-indikator kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Kualitas (<i>Quality</i>)	Ketelitian	1, 4	5			1, 3	4
	Akurasi	2, 6	8			2, 5	7
Kuantitas (<i>Quantity</i>)	Jumlah pekerjaan yang dikerjakan	7, 9	10			6, 8	9
	Nilai kontribusi	3, 11	14	3		10	13
Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)		13, 15, 12, 16	19, 21	16		11, 12, 14	17, 19
Kebutuhan akan pengawasan (<i>Need for supervisor</i>)	Kerja tanpa pengawasan	17, 18	25			15, 16	22
	Inisiatif kerja	22, 24	27	22		21	24
hubungan antar perseorangan (<i>Interpersonal</i>)	Kerja sama	20, 23	26			18, 20	23
	Dapat dipercaya (<i>Dependability</i>)	28, 29	30			25, 26	27

Dalam mengisi kuesioner dengan model skala Likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih 1 (satu) jawaban yang sesuai dan setiap item jawaban bernilai 1 sampai 5.

Tabel 3.3
Skala Penilaian untuk Kinerja Karyawan

Pilihan	Bobot Skor (+)	Bobot Skor (-)
Selalu (SL)	5	1
Sering (SR)	4	2
Kadang-kadang (KD)	3	3
Jarang (JR)	2	4
Tidak Pernah (TP)	1	5

d. Validasi dan Realibilitas Instrumen Kinerja Karyawan

Proses pengembangan instrumen ini dimulai dengan menyusun instrumen berupa kuesioner dengan jawaban tertutup yang mengacu kepada indikator -indikator kinerja karyawan koperasi seperti yang terlihat pada tabel 3.2

Tahap berikutnya konsep instrumen ini yaitu menghitung seberapa jauh butir-butir pernyataan instrumen tersebut telah mengukur indikator dari kinerja karyawan koperasi. Langkah selanjutnya instrumen ini diuji coba kepada 30 orang karyawan koperasi yang diambil secara acak.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisiensi korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:⁵⁸

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

Keterangan :

⁵⁸Suharsismi Arikunto, *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1996), p. 191.

r_{it}	: Koefisien Korelasi
X_i	: Skor x
$\sum X_i$: Jumlah skor data x
X_t	: Jumlah nilai total sampel
$\sum X_t$: Skor total sampel
$\sum X_i X_t$: Jumlah hasil kali tiap butir dengan skor total

Responden uji coba instrument adalah 30 orang karyawan, maka diperoleh kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau drop.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 30 butir pernyataan setelah diuji validitasnya terdapat 3 butir soal yang mengalami drop, sehingga pernyataan yang valid sebanyak 27 pernyataan. Selanjutnya, untuk menghitung reliabilitasnya maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu:⁵⁹

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

keterangan:

r_{ii} : koefisien reliabilitas instrumen

k : Jumlah butir instrumen

S_i^2 : Varians butir

S_t^2 : Varians total

⁵⁹*Ibid.*

Varians butir dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:⁶⁰

$$S_i^2 = \frac{\sum(x^2) - \frac{\sum x}{n}}{n}$$

Sedangkan varians total dicari dengan rumus sebagai berikut:⁶¹

$$St^2 = \frac{\sum xt^2 - \left(\frac{\sum x}{n}\right)^2}{n}$$

Keterangan:

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

$\sum Xt^2$: Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap total soal

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

Berdasarkan hasil perhitungan butir-butir pernyataan di dapat r_{ii} sebesar 0,909. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reabilitas tes termasuk kedalam kategori (0,800-1,000) maka instrument dinyatakan memiliki reabilitas yang tinggi.

⁶⁰ Djaali, dkk, *Pengukuran Bidang Pendidikan* (Jakarta: PPS UNJ, 2000), p. 17.

⁶¹ Suharsimi Arikunto, *loc. cit.*

2. Budaya Kerja

a. Definisi Konseptual

Budaya kerja merupakan suatu nilai dan keyakinan bersama sehingga menjadi norma untuk kelompok kerja yang dijadikan sebagai pedoman dan arah perilaku dalam bekerja, sehingga menjadi kebiasaan dalam lingkungan kerja.

b. Definisi Operasional

Budaya kerja dalam penelitian ini merupakan penilaian karyawan terhadap dirinya mengenai nilai-nilai dominan yang diberlakukan dalam organisasi dan dijadikan sebagai filosofi kerja karyawan. Penelitian ini diukur dengan instrumen berupa koesioner dengan skala likert. Budaya kerja adalah total skor yang diukur dengan menggunakan instrumen yang tercermin melalui indikator-indikator.

Budaya kerja memiliki beberapa indikator, indikator yang dijadikan alat ukur penelitian ini adalah nilai, sikap, perilaku dan norma. Budaya kerja koperasi diukur untuk memperoleh data yang diambil melalui penyebaran kuesioner model skala likert.

c. Kisi-kisi Instrumen Budaya Kerja

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel budaya kerja adalah kuesioner dengan jawaban tertutup. Pernyataan-pernyataan tersebut dibuat dengan mengacu pada indikator-indikator budaya kerja koperasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Budaya Kerja Koperasi

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Sikap	Senang terhadap pekerjaan	1, 3	5			1, 3	5
	Keyakinan terhadap pekerjaan	4, 7	6			4, 7	6
	Mudah beradaptasi	2, 11	13			2, 11	12
Perilaku	Rajin	8, 9	12		12	8, 9	
	Berdedikasi	10, 18	14	18		10	13
	Bertanggung Jawab	15, 16	17			14, 15	16
Nilai	Disiplin	19, 21	25			17, 19	23
	Keterbukaan	22, 24	26			20, 22	24
	Kebiasaan	20, 23	27			18, 21	25

Dalam mengisi kuesioner dengan model skala Likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih 1 (satu) jawaban yang sesuai dan setiap item jawaban bernilai 1 sampai 5.

Tabel 3.5
Skala Penilaian untuk Budaya Kerja

Pilihan	Bobot Skor (+)	Bobot Skor (-)
Selalu (SL)	5	1
Sering (SR)	4	2
Kadang-kadang (KD)	3	3
Jarang (JR)	2	4
Tidak Pernah (TP)	1	5

d. Validasi dan Realibilitas Instrumen Budaya Kerja

Proses pengembangan instrumen ini dimulai dengan menyusun instrumen berupa kuesioner dengan jawaban tertutup yang mengacu kepada indikator-indikator budaya kerja pengurus koperasi seperti yang terlihat pada tabel 3.4

Tahap berikutnya konsep instrumen ini yaitu menghitung seberapa jauh butir-butir pernyataan instrumen tersebut telah mengukur indikator dari konformitas pengurus koperasi. Langkah selanjutnya instrumen ini diuji coba kepada 30 orang karyawan koperasi yang diambil secara acak.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisiensi korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:⁶²

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

Keterangan :

r_{it} : Koefisien Korelasi

X_i : Skor x

$\sum X_i$: Jumlah skor data x

X_t : Jumlah nilai total sampel

$\sum X_t$: Skor total sampel

$\sum X_i X_t$: Jumlah hasil kali tiap butir dengan skor total

⁶²*Ibid.*

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid dan jika sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Responden uji coba instrument adalah 30 orang karyawan, maka diperoleh kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau drop.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 27 butir pernyataan setelah diuji validitasnya terdapat 2 butir soal yang mengalami drop, sehingga pernyataan yang valid sebanyak 25 pernyataan. Selanjutnya, untuk menghitung reliabilitasnya maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu:⁶³

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

keterangan:

r_{ii} : koefisien reliabilitas instrumen

k : Jumlah butir instrumen

S_i^2 : Varians butir

S_t^2 : Varians total

⁶³*Ibid.*

Varians butir dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:⁶⁴

$$S_i^2 = \frac{\sum [x^2] - \frac{\sum x}{n}}{n}$$

Sedangkan varians total dicari dengan rumus sebagai berikut:⁶⁵

$$St^2 = \frac{\sum xt^2 - \left(\frac{\sum x}{n}\right)^2}{n}$$

Keterangan:

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

$\sum Xt^2$: Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap total soal

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

Berdasarkan hasil perhitungan butir-butir pernyataan di dapat r_{ii} sebesar 0,84. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reabilitas tes termasuk kedalam kategori (0,800-1,000) maka instrument dinyatakan memiliki reabilitas yang tinggi.

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah suatu proses atau dorongan yang merubah menjadi perbuatan dan tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan baik dalam keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan

⁶⁴ Djaali, dkk, *Pengukuran Bidang Pendidikan* (Jakarta: PPS UNJ, 2000), p. 17.

⁶⁵ Suharsimi Arikunto, *loc. cit.*

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan penilaian karyawan terhadap dirinya mengenai dorongan dalam dirinya sehingga dirinya menjadi semangat dalam melakukan kegiatan kerja. Penelitian ini diukur dengan instrumen berupa koesioner dengan skala likert. Motivasi kerja adalah total skor yang diukur dengan menggunakan instrumen yang tercermin melalui indikator-indikator.

Motivasi kerja memiliki beberapa indikator, indikator yang dijadikan alat ukur penelitian ini adalah internal dan eksternal. Motivasi kerja koperasi diukur untuk memperoleh data yang diambil melalui penyebaran kuesioner model skala likert.

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja adalah kuesioner dengan jawaban tertutup. Pernyataan-pernyataan tersebut dibuat dengan mengacu pada indikator-indikator budaya kerja koperasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.6
Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Internal	Memenuhi kebutuhan	1, 2	3			1, 2	3
	Melaksanakan tugas	4, 5	6			4, 5	6
	Mencapai tujuan kerja	7, 8	9			7, 8	9
Eksternal	Adanya penghargaan	10, 11,12	13	10		10, 11	12
	Kondisi Kerja	14, 15, 16	17	14		13, 14	15
	Pekerjaan itu sendiri	18, 19, 20	21	18		16, 17	18
	Status	22, 23	24			19, 20	21

Dalam mengisi kuesioner dengan model skala Likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih 1 (satu) jawaban yang sesuai dan setiap item jawaban bernilai 1 sampai 5.

Tabel 3.7
Skala Penilaian untuk Motivasi Kerja

Pilihan	Bobot Skor (+)	Bobot Skor (-)
Selalu (SL)	5	1
Sering (SR)	4	2
Kadang-kadang (KD)	3	3
Jarang (JR)	2	4
Tidak Pernah (TP)	1	5

d. Validasi Realibilitas Instrumen Motivasi Kerja

Proses pengembangan instrumen ini dimulai dengan menyusun instrumen berupa kuesioner dengan jawaban tertutup yang mengacu kepada indikator-indikator motivasi kerja karyawan koperasi seperti yang terlihat pada tabel 3.6

Tahap berikutnya konsep instrumen ini yaitu menghitung seberapa jauh butir-butir pernyataan instrumen tersebut telah mengukur indikator dari konformitas pengurus koperasi. Langkah selanjutnya instrumen ini diuji coba kepada 30 orang pengurus koperasi yang diambil secara acak.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisiensi korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:⁶⁶

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

Keterangan :

r_{it} : Koefisien Korelasi

X_i : Skor x

$\sum X_i$: Jumlah skor data x

X_t : Jumlah nilai total sampel

$\sum X_t$: Skor total sampel

$\sum X_i X_t$: Jumlah hasil kali tiap butir dengan skor total

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid dan jika sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Responden uji coba instrument adalah 30 orang karyawan, maka diperoleh kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} >$

⁶⁶*Ibid.*

r_{tabel} , maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau drop.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 24 butir pernyataan setelah diuji validitasnya terdapat 3 butir soal yang mengalami drop, sehingga pernyataan yang valid sebanyak 21 pernyataan. Selanjutnya, untuk menghitung reliabilitasnya maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu:⁶⁷

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

keterangan:

r_{ii} : koefisien reliabilitas instrumen

k : Jumlah butir instrumen

S_i^2 : Varians butir

S_t^2 : Varians total

Varians butir dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:⁶⁸

$$S_i^2 = \frac{\sum [x^2] - \frac{\sum x}{n}}{n}$$

Sedangkan varians total dicari dengan rumus sebagai berikut:⁶⁹

$$S_t^2 = \frac{\sum xt^2 - \left(\frac{\sum x}{n} \right)^2}{n}$$

⁶⁷*Ibid.*

⁶⁸ Djaali, dkk, *loc. cit.*

⁶⁹ Suharsimi Arikunto, *loc. cit.*

Keterangan:

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

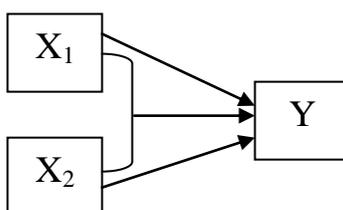
$\sum Xt^2$: Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap total soal

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

Berdasarkan hasil perhitungan butir-butir pernyataan di dapat r_{ii} sebesar 0,82. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reabilitas tes termasuk kedalam kategori (0,800-1,000) maka instrument dinyatakan memiliki reabilitas yang tinggi.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang menjadi objek penelitian dimana kinerja merupakan variabel terikat (Y). Sedangkan variabel-variabel bebas adalah budaya kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Konstelasi pengaruh antar variabel di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

X_1 = Variabel Bebas (Budaya Kerja)

X_2 = Variabel Bebas (Motivasi Kerja)

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

→ = Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan menggunakan estimasi parameter model regresi. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Untuk normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi dilanggar, maka uji statistic menjadi tidak valid atau bias terutama untuk sampel kecil. Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu melalui pendekatan grafik atau uji kolmorogorov – Smirnov.

Dalam penelitian ini, yang digunakan untuk menguji normalitas residual melalui pendekatan grafik (Histogram P-P Plot). Dalam uji P-Plot Normal, jika menyebar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan SPSS menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data tidak linier
- 2) H_a : artinya data linier

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data tidak linier.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data linier.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah

multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 5$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika $VIF < 5$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan kriteria pengujian statistic 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

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independent.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2) H_a : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas).

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika signifikansi $<0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisa korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan atau derajat keeratan antara variabel independen yang ada dalam model regresi dengan variabel dependen. Jika R semakin mendekati angka 1 maka menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.8

Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

a. Koefisien Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial adalah analisis pengukuran hubungan antara dua variabel dengan mengendalikan variabel yang dianggap mempengaruhi (dibuat Konstan).

b. Analisis Korelasi Simultan

Analisis Korelasi Simultan merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama (simultan).

Penelitian ini menggunakan SPSS untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi yang dimana dapat dilihat dari kolom R di dalam *Model Summary Table* pada *output* SPSS. Jika R semakin mendekati angka 1 maka menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen.

Adapun Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat melihat tabel 3.8.

4. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis regresi linier yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = variabel terikat (Kinerja)

X_1 = variabel bebas pertama (Budaya Kerja)

X_2 = variabel bebas kedua (Motivasi Kerja)

a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Budaya Kerja)

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

dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \hat{Y} - b_1X_1 - b_2X_2$$

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

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

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

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

5. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

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

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

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

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a) $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, jadi H_0 diterima.
- b) $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, jadi H_0 ditolak.

b. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

- 1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya variabel budaya kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

$H_a : b_1 \geq 0$, artinya variabel budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

- 2) $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

$H_a : b_2 \geq 0$, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, jadi H_0 diterima.
- 2) $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, jadi H_0 ditolak.

6. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali, Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

dependen.⁷⁰ Atau dengan kata lain, koefisien determinasi mengukur seberapa baik model yang dibuat mendekati fenomena variabel dependen yang sebenarnya. R^2 juga mengukur berapa besar variasi variabel dependen mampu dijelaskan variabel-variabel independen penelitian ini.

Dasar dari pengambilan keputusan R^2 atau *Adjusted R Square* ini adalah, jika nilai R^2 yang mendekati angka satu berarti variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai R^2 yang mendekati angka nol berarti variabel independen yang digunakan dalam model semakin tidak menjelaskan variasi variabel dependen.

⁷⁰Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang:BP UNDIP, 2011), p. 97.