

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel Budaya Organisasi, variabel Komunikasi Formal dan variabel Kinerja Pegawai Dimana variabel Budaya Organisasi sebagai (X1) dan Komunikasi Formal sebagai (X2) yang merupakan variabel bebas (*independent variable*), sedangkan variabel Kinerja Pegawai sebagai (Y) yang merupakan variabel terikat (*dependent variable*). Penelitian ini dilakukan di wilayah Kemendikbud Republik Indonesia Jakarta

3.2 Metode Penelitian

Dalam melaksanakan suatu penelitian, terlebih dahulu penulis harus menentukan metode penelitian yang akan digunakan untuk mendapatkan data-data dengan ilmiah dan sebagai pedoman dalam kegiatan penelitian agar lebih terarah sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Suharsimi Arikunto (2002, hlm. 136) mengemukakan bahwa “Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”. Sedangkan Sugiyono (2009, hlm. 2) mengemukakan bahwa “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu”. Tujuan adanya metode penelitian adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana langkah-langkah penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat terpecahkan.

Adapun metode penelitian yang digunakan penulis di dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2009, hlm. 206) bahwa penelitian deskriptif adalah, “penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”.

Penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang tingkat Budaya Organisasi, Komunikasi Formal dan Kinerja Pegawai di Biro Umum Kemendikbud RI. Lalu penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian diuji mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Formal terhadap Kinerja pegawai di Biro Umum Kemendikbud RI.

Menurut Uep & Sambas (2011), penelitian verifikatif adalah: “Penelitian yang diarahkan untuk menguji kebenaran sesuatu dalam bidang yang telah ada”.

Penelitian verifikatif ini sesuai digunakan untuk penelitian ini karena penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana gambaran pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, bagaimana pengaruh komunikasi formal terhadap kinerja, dan bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komunikasi formal terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Kemendikbud RI.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variable ini diperlukan dalam rangka menjelaskan dimensi dan indikator-indikator dari variabel-variabel penelitian. Selain itu, proses ini dimaksudkan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistic dapat dilakukan secara benar.

Dalam penelitian ini, penulis melibatkan dua variabel diantaranya variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Maka dari itu, untuk memperjelas makna yang terkandung dalam judul yang dibahas agar dapat dipahami dan adanya kesamaan dalam kerangka berpikir ke arah pembahasan yang lebih lanjut, maka variabel yang perlu didefinisiak akan diterangkan dalam sebuah tabel operasional variabel penelitian berikut.

3.2.1. Operasional Variabel Budaya Organisasi

Operasional variable ini diperlukan dalam rangka menjelaskan dimensi dan indikator-indikator dari variabel-variabel penelitian. Selain itu, proses ini dimaksudkan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel

sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistic dapat dilakukan secara benar.

Variabel (X_1) Budaya Organisasi merupakan norma dan nilai yang dianut oleh organisasi yang dapat membedakan organisasi satu dengan yang lainnya. Dalam hal ini penulis mengambil penjabaran dimensi-dimensi yang ada dalam variabel X_1 , diantaranya:

- a. Inovasi dan Pengambilan Resiko
- b. Perhatian Terhadap Detail
- c. Orientasi Hasil
- d. Orientasi Orang
- e. Orientasi Tim
- f. Keagresifan
- g. Kemantapan

Tabel 1. 1
Operasional Variabel (X_1) Budaya Organisasi

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
Budaya Organisasi (variabel X_1) Robbins(2006, hlm. 721)	1. Inovasi dan pengambilan resiko	Adanya kemampuan organisasi untuk memotivasi karyawan dalam menciptakan inovasi.	Interval	1
		Adanya dukungan organisasi untuk menciptakan keberanian pada diri karyawan.	Interval	2
		Adanya pengambilan keputusan didasari dari kepentingan bersama.	Interval	3
	2. Perhatian	Adanya ketelitian	Interval	4

	TerhadapDetail	organisasi dalam memeriksa pekerjaan yang telah dikerjakan		
		Adanya revisi terhadap kesalahan sekecil apapun yang dilakukan anggota organisasi.	Interval	5
		Adanya <i>controlling</i> terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh anggota organisasi.	Interval	6
	3. Orientasi Hasil	Adanya usaha organisasi akan pencapaian target yang telah ditetapkan.	Interval	7
		Adanya pemberian achievement atas pekerjaan yang telah dilakukan.	Interval	8
	4. Orientasi Orang	Adanya perlakuan organisasi yang sama terhadap semua karyawan.	Interval	9
		Adanya kebebasan pada karyawan dalam menentukan metode kerja..	Interval	10
	5. Orientasi Tim	Adanya toleran antar sesama karyawan	Interval	11

		Adanya integritas tim dalam menyelesaikan masalah	Interval	12
		Adanya kerjasama terhadap penyelesaian kerja dari anggota organisasi	Interval	13
	6. Keagresifan	Adanya kemauan bekerja keras dan ulet dalam melaksanakan tugas yang diberikan	Interval	14
		Adanya kemauan anggota organisasi untuk terus meningkatkan keahlian yang dimiliki	Interval	15
	7. Kemantapan	Adanya perubahan kebijakan dan peraturan yang ada guna menekan pertumbuhan kualitas organisasi.	Interval	16
		Adanya pemahaman karyawan terhadap visi dan misi organisasi.	Interval	17

Berdasarkan tabel operasional variable diatas, dari beberapa dimensi yang telah dijabarkan lebih detail yang bermaksud untuk memberikan pengertian bagaimana menggambarkan variable X_1 ini. Pada akhirnya, operasional variable ini digunakan untuk mengukur seberapa besar skor dari variable X_1 ini yang akan diukur menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner atau angket yang disebar kepada responden dan selanjutnya akan diolah menggunakan pengolahan data. Semakin tinggi skor yang dihasilkan dari hasil instrumen penelitian, semakin tinggi juga budaya organisasi di organisasi tersebut menurut responden.

3.2.2. Operasional Variabel Komunikasi Formal

Operasional variable ini diperlukan dalam rangka menjelaskan dimensi dan indikator-indikator dari variabel-variabel penelitian. Selain itu, proses ini dimaksudkan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistic dapat dilakukan secara benar.

Variabel (X_2) Komunikasi formal merupakan proses penyampaian informasi berupa pesan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih antara komunikator dengan komunikan yang bermaksud untuk tujuan tertentu. Dalam hal ini penulis mengambil penjabaran dimensi-dimensi yang ada dalam variabel X_2 , diantaranya:

- a. *Instructive*
- b. *Evaluative*
- c. *Informative*
- d. *Influencing*

Tabel 3. 1
Operasional Variabel (X_2) Komunikasi Formal

Variabel X	Dimensi	Indikator	Skala	No Item

Komunikasi Formal (X ₂) Hasibuan (2010, hlm. 196)	<i>1. Instructive</i>	Pemberian tugas yang jelas dari pimpinan terhadap anggotanya.	Interval	1
		Pemberian masukan terhadap tugas yang diberikan dari pimpinan terhadap anggotanya.	Interval	2
		Adanya pengarahan terhadap kesalahan-kesalahan yang akan menimbulkan kerugian organisasi.	Interval	3
		Pemberian masukan dari anggota organisasi yang dapat membantu pekerjaan.	Interval	4
	<i>2. Evaluative</i>	Bertanggungjawab atas laporan yang diberikan oleh pegawai terhadap pimpinannya.	Interval	5
		Adanya komunikasi verbal dari anggotanya kepada pimpinan terhadap tugas yang dikerjakan.	Interval	6
		Memberikan masukan terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai kepada pimpinannya.	Interval	7
		Pengawasan secara rutin yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pekerjaan anggotanya.	Interval	8

	<i>3. Informative</i>	Kesopanan dalam menerima dan memberikan informasi.	Interval	9
		Menyampaikan informasi, berita, atau pesan-pesan lainnya dari pimpinan kepada anggotanya dan atau dari anggota kepada pimpinan.	Interval	10
		Keterbukaan dalam pemberian informasi dari pimpinan kepada anggota atau dari anggota kepada pimpinan.	Interval	11
		Anggota organisasi saling memberikan masukan terhadap pekerjaan anggota lainnya.	Interval	12
	<i>4. Influencing</i>	Anggota organisasi memberikan saran yang positif terhadap anggota organisasi lainnya.	Interval	13
		Memberikan motivasi yang baik guna untuk meningkatkan kualitas individu.	Interval	14
		Pengambilan keputusan bersifat demokrasi dan dapat diikuti oleh anggota organisasi.	Interval	15
		Anggota organisasi saling membantu mencari informasi	Interval	16

		untuk dapat menyelesaikan pekerjaan anggota organisasi lainnya.		
--	--	---	--	--

Berdasarkan tabel operasional variable diatas, dari beberapa dimensi yang telah dijabarkan lebih detail yang bermaksud untuk memberikan pengertian bagaimana menggambarkan variable X_2 ini. Pada akhirnya, operasional variable ini digunakan untuk mengukur seberapa besar skor dari variable X_2 ini yang akan diukur menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner atau angket yang disebar kepada responden dan selanjutnya akan diolah menggunakan pengolahan data. Semakin tinggi skor yang dihasilkan dari hasil instrumen penelitian, semakin tinggi juga komunikasi formal di organisasi tersebut menurut responden.

3.2.3. Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Operasional variable ini diperlukan dalam rangka menjelaskan dimensi dan indikator-indikator dari variabel-variabel penelitian. Selain itu, proses ini dimaksudkan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistic dapat dilakukan secara benar.

Variabel (Y) Kinerja Pegawai merupakan suatu hasil, prestasi, atau nilai yang didapat oleh pegawai atas apa yang dikerjakannya sesuai dengan target dan tujuan organisasi yang dapat diukur pada proses hingga hasil pekerjaannya. Dalam hal ini penulis mengambil penjabaran dimensi-dimensi yang ada dalam varibel Y, diantaranya:

- a. *Job Knowledge*
- b. *Quality of Work*
- c. *Quantity of Work*
- d. *Creativeness*
- e. *Dependability*
- f. *Initiative*
- g. *Personal Quality*
- h. *Cooperation*

Tabel 3. 2
Operasional Variabel (Y) Kinerja Pegawai

Variabel X	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
Kinerja Pegawai (Y) Gomes (2003, hlm. 134)	1. <i>Job Knowledge</i>	Tingkat pengetahuan tentang pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai.	Interval	1
		Tingkat keterampilan dalam mencapai tugas kerja yang telah ditentukan.	Interval	2
	2. <i>Quality of Work</i>	Tingkat akurasi data dalam menyelesaikan pekerjaan.	Interval	3
		Tingkat kesempurnaan hasil yang dikerjakan oleh pegawai.	Interval	4
		Tingkat kemampuan dalam memenuhi standar keamanan ketika melaksanakan pekerjaan.	Interval	5
	3. <i>Quantity of Work</i>	Tingkat kemampuan dalam mengelola sumber daya yang tersedia.	Interval	6
		Tingkat penyelesaian pekerjaan secara produktif.	Interval	7
		Tingkat penyelesaian pekerjaan secara efisien	Interval	8
		Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	Interval	9

	4. <i>Creativeness</i>	Tingkat kemampuan memiliki ide yang kreatif.	Interval	10
		Tingkat kemampuan memiliki solusi yang inovatif.	Interval	11
	5. <i>Dependability</i>	Tingkat kejujuran untuk dapat dipercaya.	Interval	12
		Tingkat kesesuaian waktu dalam melaksanakan <i>monitoring</i> terhadap proyek yang telah ditugaskan.	Interval	13
		Tingkat ketepatan waktu pada saat <i>meeting</i> .	Interval	14
		Tingkat kecepatan merespon terhadap instruksi dan prosedur yang berlaku.	Interval	15
	6. <i>Initiative</i>	Tingkat kemampuan untuk memilih melakukan sesuatu terlebih dahulu dibandingkan yang lain.	Interval	16
		Tingkat kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.	Interval	17
		Tingkat kemampuan mengembangkan dan menyempurnakan metode dan prosedur kerja.	Interval	18
	7. <i>Personal Quality</i>	Tingkat kemampuan untuk menunjukkan potensi kepemimpinan secara efektif.	Interval	19

		Tingkat kemampuan untuk bersikap ramah.	Interval	20
		Tingkat kemampuan untuk menghargai orang lain.	Interval	21
	8. <i>Cooperation</i>	Tingkat kemampuan untuk membentuk hubungan yang efektif dengan orang lain.	Interval	22
		Tingkat kemampuan <i>sharing information</i> dengan orang lain.	Interval	23
		Tingkat kemampuan bertindak secara profesional dalam menyelesaikan pekerjaan.	Interval	24

Berdasarkan tabel operasional variable diatas, dari beberapa dimensi yang telah dijabarkan lebih detail yang bermaksud untuk memberikan pengertian bagaimana menggambarkan variable Y ini. Pada akhirnya, operasional variable ini digunakan untuk mengukur seberapa besar skor dari variable Y ini yang akan diukur menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner atau angket yang disebar kepada responden dan selanjutnya akan diolah menggunakan pengolahan data. Semakin tinggi skor yang dihasilkan dari hasil instrumen penelitian, semakin tinggi juga kinerja pegawai di organisasi tersebut menurut responden.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan suatu kumpulan objek-objek yang dijadikan sebagai sumber penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Uep Tatang S dan Sambas Ali M (2011, hlm. 131) bahwa:

Populasi adalah keseluruhan elemen, atau unit penelitian, atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan).

Populasi pegawai di Biro Umum Kemendikbud RI berjumlah 324 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Data Pegawai di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kemendikbud RI

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah
1.	Bagian Keuangan dan Gaji	63 orang
2.	Bagian Tata Usaha	64 orang
3.	Bagian Barang Milik Negara	55 orang
4.	Bagian Rumah Tangga dan Protokol	141 orang
Jumlah		323 orang

Sumber: Rekapitulasi Data Pegawai Biro Umum SekJen Kemendikbud RI.

Berdasarkan penelitian yang diambil dengan objek Bagian Keuangan dan Gaji Biro Umum Kemendikbud RI maka penulis mencantumkan 324 orang sebagai responden sebagaimana yang tercantum pada data rekapitulasi jumlah pegawai di Biro Umum Kemendikbud RI.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2009, hlm. 73) bahwa: "Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Karena jumlah populasi yang terlalu besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dikarenakan keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Dikarenakan pada Biro Umum Kemendikbud RI ini terdapat 4 Bagian, maka penulis menggunakan teknik sampel Proporsional Random Sampling karena ukuran sampel dialokasikan secara proporsional menurut banyaknya unit sampling dalam strata (ukuran strata).

Dengan menggunakan formulasi dihitung besarnya unit sampel dari populasi sebesar 324 sebagai berikut, digunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2000, hlm. 146), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10%)

Penggunaan rumus tersebut dapat memberikan peroleh sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{324}{1 + 324 (0,1)^2}$$

$$= 80$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka ukuran sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini dengan taraf kesalahan yang ditolelir sebesar 10% diperoleh sampel (n) minimal 80 orang.

Untuk itu dibuatlah tabel pembantu untuk memproporsionalkan sampel ditiap bagian-bagian di Biro Umum Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI Sebagai berikut.

Tabel 3. 4
Proporsional Jumlah Ukuran Sampel

No.	Bagian / Bidang	Jumlah	Perhitungan	Jumlah Sampel
1.	Bagian Keuangan dan Gaji	63 orang	$\frac{63}{324} \times 80$	16
2.	Bagian Tata Usaha	64 orang	$\frac{64}{324} \times 80$	16

3.	Bagian Barang Milik Negara	55 orang	$\frac{55}{324} \times 80$	14
4.	Bidang Rumah Tangga dan Protokol	141 orang	$\frac{141}{324} \times 80$	34
JUMLAH				80

Sumber: Hasil pengolahan penulis

3.5 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data primer melalui penyebaran angket yang diberikan kepada pegawai di Biro Umum Kemendikbud RI.

2. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber data yang telah ada. Data sekunder ini didapatkan dari buku-buku teori, studi literatur, maupun hasil wawancara mengenai kinerja pegawai di Kemendikbud RI.

3.6 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Kegiatan pengumpulan data merupakan suatu cara yang penting didalam suatu penelitian untuk mengumpulkan data yang akurat dan relevan dengan permasalahan yang terjadi sehingga masalah yang timbul dapat dipecahkan. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Angket atau kuesioner

Angket atau kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data berbentuk pengajuan pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden yang telah dipersiapkan sebelumnya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 108) bahwa “Angket adalah salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pernyataan dan

atau pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan tertulis yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden”.

3.7 Pengujian Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam penelitian harus tetap (valid). Pengujian validitas instrument digunakan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan ketelitian suatu alat ukur di dalam gejalanya. Menurut Arikunto (2002, hlm 211) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”.

Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila alat tersebut cocok untuk mengukur apa yang hendak diukur. Tinggi rendahnya nilai validitas suatu instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Dengan demikian syarat instrumen dikatakan memiliki validitas apabila sudah dibuktikan melalui pengalaman, yaitu melalui sebuah uji coba atau tes. Tes yang valid adalah tes yang dapat mengukur dengan tepat dan teliti gejala yang hendak diukur. Uji validitas instrumen menggunakan analisa item, yakni dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total.

Pengujian validitas instrumen menggunakan formula koefisien korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dalam Sambas Ali M (2010, hlm. 26), yaitu:

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - \sum X\sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

rx_y : koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X : skor pertama, dalam hal ini X merupakan skor-skor pada item ke-i yang akan diuji validitasnya

Y : skor kedua, dalam hal ini Y merupakan jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum X$: jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$: jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$: jumlah jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$: jumlah jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N : banyaknya responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian menurut Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 26) adalah sebagai berikut:

- a. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
- b. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
- c. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
- d. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.
- e. Memberikan atau menempatkan skor (scoring) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
- f. Menghitung nilai koefisien korelasi product moment untuk setiap bulir atau item angket dari skor-skor yang diperoleh. Gunakan tabel pembantu perhitungan korelasi. Untuk membuat tabel pembantu perhitungan korelasi, perhatikan unsur-unsur yang ada pada rumus korelasi yang digunakan. Unsur-unsur tersebut selanjutnya akan digunakan ssebagai judul kolom pada tabel.
- g. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $n - 2$.
- h. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r . Kriterianya jika nilai hitung r_{xy} lebih besar ($>$) dari nilai tabel r , maka item instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya jika nilai hitung r_{xy} lebih kecilsama dengan (\leq) dari nilai tabel r , maka item instrumen dinyatakan tidak valid.

3.5.1.1 Hasil Uji Validitas Instrumen X_1 Budaya Organisasi

Teknik uji validitas yang digunakan ialah Korelasi *Product Moment* dan perhitungannya menggunakan program *Microsoft Excel 2013*. Dari 7 indikator yang terdapat dalam budaya organisasi diuraikan menjadi 17 butir pernyataan angket yang disebar kepada 20 orang responden. Berikut hasil uji validitas untuk variabel budaya organisasi:

Tabel 3. 5
Hasil Uji Validitas Variabel X1 Budaya Organisasi

No.Item	rhitung	rtabel	Ket
1	0.613	0.444	Valid
2	0.605	0.444	Valid
3	0.599	0.444	Valid
4	0.634	0.444	Valid
5	0.788	0.444	Valid
6	0.664	0.444	Valid
7	0.568	0.444	Valid
8	0.645	0.444	Valid
9	0.744	0.444	Valid
10	0.755	0.444	Valid
11	0.797	0.444	Valid
12	0.521	0.444	Valid
13	0.531	0.444	Valid
14	0.530	0.444	Valid
15	0.521	0.444	Valid
16	0.531	0.444	Valid
17	0.530	0.444	Valid

Sumber: Hasil data pengolahan responden

Berdasarkan hasil analisis data pada 17 butir pernyataan, dinyatakan semua pertanyaan valid, karena pernyataan kuesioner tersebut memiliki koefisien korelasi butir total rhitung yang lebih besar dari rtabel.

3.5.1.2 Hasil Uji Validitas Instrumen X₂ Komunikasi Formal

Teknik uji validitas yang digunakan ialah Korelasi *Product Moment* dan perhitungannya menggunakan program *Microsoft Excel 2013*. Dari 4 indikator yang terdapat dalam komunikasi formal diuraikan menjadi 16 butir pernyataan angket yang disebar kepada 20 orang responden. Berikut hasil uji validitas untuk variabel komunikasi formal:

Tabel 3. 6
Hasil Uji Validitas Variabel X2 Komunikasi Formal

No.Item	rhitung	rtabel	Ket
---------	---------	--------	-----

1	0.720	0.444	Valid
2	0.620	0.444	Valid
3	0.626	0.444	Valid
4	0.722	0.444	Valid
5	0.703	0.444	Valid
6	0.639	0.444	Valid
7	0.451	0.444	Valid
8	0.548	0.444	Valid
9	0.620	0.444	Valid
10	0.626	0.444	Valid
11	0.722	0.444	Valid
12	0.496	0.444	Valid
13	0.560	0.444	Valid
14	0.589	0.444	Valid
15	0.720	0.444	Valid
16	0.639	0.444	Valid

Sumber: Hasil data pengolahan responden

Berdasarkan hasil analisis data pada 16 butir pernyataan, dinyatakan semua pertanyaan valid, karena pernyataan kuesioner tersebut memiliki koefisien korelasi butir total rhitung yang lebih besar dari rtabel.

3.5.1.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Y Komunikasi Formal

Teknik uji validitas yang digunakan ialah Korelasi *Product Moment* dan perhitungannya menggunakan program *Microsoft Excel 2013*. Dari 8 indikator yang terdapat dalam kinerja pegawai diuraikan menjadi 24 butir pernyataan angket yang disebar kepada 20 orang responden. Berikut hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja Pegawai

No.Item	rhitung	rtabel	Ket
1	0.848	0.444	Valid
2	0.826	0.444	Valid
3	0.826	0.444	Valid

4	0.826	0.444	Valid
5	0.847	0.444	Valid
6	0.695	0.444	Valid
7	0.394	0.444	Tidak Valid
8	0.324	0.444	Tidak Valid
9	0.714	0.444	Valid
10	0.847	0.444	Valid
11	0.826	0.444	Valid
12	0.695	0.444	Valid
13	0.345	0.444	Tidak Valid
14	0.374	0.444	Tidak Valid
15	0.826	0.444	Valid
16	0.634	0.444	Valid
17	0.695	0.444	Valid
18	0.706	0.444	Valid
19	0.736	0.444	Valid
20	0.407	0.444	Tidak Valid
21	0.669	0.444	Valid
22	0.847	0.444	Valid
23	0.171	0.444	Tidak Valid
24	0.714	0.444	Valid

Sumber: Hasil data pengolahan responden

Berdasarkan hasil analisis data pada 24 butir pernyataan, dinyatakan 18 valid dan 6 pernyataan tidak valid, sehingga yang digunakan dalam kuesioner penelitian kepada responden untuk variabel kinerja pegawai hanya digunakan 18 butir pernyataan yang valid. Karena pernyataan kuesioner tersebut memiliki koefisien korelasi butir total rhitung yang lebih besar dari rtabel

3.7.2 Uji Reliabilitas

Di dalam penelitian suatu alat pengukur (*instrumen*) harus bersifat reliabel. Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten, cermat serta akurat. Suatu instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang sama ketika dilakukan beberapa kali pengujian dengan melibatkan kelompok subjek yang sama. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk

mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Suharsimi Arikunto dalam Sambas Ali M (2010, hlm. 31) formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah Koefisien Alfa (α) dari Cronbach (1951), yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana rumus varians sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

- r_{11} : reliabilitas instrumen/koefisien korelasi/korelasi alpha
 k : banyaknya butir soal
 $\sum \sigma_i^2$: jumlah varians butir
 σ_t^2 : varians total
 $\sum X$: jumlah skor
 N : jumlah responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrumen penelitian menurut Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 31) adalah sebagai berikut:

- Menyebarkan instrumen yang akan diuji reliabilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
- Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
- Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
- Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
- Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi responden pada tabel pembantu.
- Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total.
- Menghitung nilai koefisien alfa.
- Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db)=n-2.

- i. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r . Kriterianya jika nilai hitung r lebih besar ($>$) dari nilai tabel r , maka instrument dinyatakan reliable. Sebaliknya, jika nilai hitung r lebih kecil ($<$) dari nilai tabel r , maka instrument dinyatakan tidak reliable.

3.5.2.1 Hasil Uji Realibilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas angket budaya organisasi dan komunikasi formal terhadap kinerja pegawai dengan bantuan *Microsoft Office Excel 2013*, rekapitulasi perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Variabel Y

No.	Variabel	Hasil		Ket
		r_{hitung}	r_{tabel}	
1.	Budaya Organisasi (X_1)	0.911	0.444	Reliabel
2.	Komunikasi Interpesonal (X_2)	0.894	0.444	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0.948	0.444	Reliabel

Sumber: Uji Coba Angket

Berdasarkan tabel di atas hasil perhitungan dari kuesioner variabel X_1 Budaya Organisasi dinyatakan reliabel, karena variabel X_1 Budaya Organisasi mempunyai angka r_{hitung} sebesar 0.911 yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0.911 > 0,444$). Variabel X_2 Komunikasi Interpesonal dinyatakan reliabel, karena mempunyai angka r_{hitung} sebesar 0.894 yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0.894 > 0,444$) dan Variabel Y Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel, karena mempunyai angka r_{hitung} sebesar 0.948 yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0.948 > 0,444$)

Dengan demikian seluruh instrumen dalam penelitian baik variabel Budaya Organisasi (X_1), Komunikasi Interpesonal (X_2) maupun variabel Kinerja Pegawai (Y) merupakan instrumen yang dapat dipercaya.

3.8 Pengujian Persyaratan Analisis Data

Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis data. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu harus dilakukan beberapa pengujian. Untuk penelitian populasi pengujian yang dilakukan yaitu Uji Normalitas, Uji Homogenitas, dan Uji Linieritas.

3.8.1 Uji Normalitas

Dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Dengan mengetahui suatu distribusi data normal maka akan berkaitan dengan pemilihan pengujian statistik yang akan digunakan.

Dalam penelitian ini akan digunakan pengujian normalitas dengan uji Liliefors. Kelebihan dari Liliefors test adalah penggunaan/perhitungannya yang sederhana, serta cukup kuat (power full) sekalipun dengan ukuran sampel kecil (Harun Al Rasyid, 2005).

Langkah-langkah pengujian normalitas dengan uji Liliefors test menurut Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 93) adalah sebagai berikut:

1. Susunlah data dari kecil ke besar. Setiap data ditulis sekali, meskipun ada beberapa data.
2. Periksa data, berapa kali munculnya bilangan-bilangan itu (frekuensi harus ditulis).
3. Dari frekuensi susun frekuensi kumulatifnya.
4. Berdasarkan frekuensi kumulatif, hitunglah proporsi empirik (observasi).
5. Hitung nilai z untuk mengetahui *theoretical proportion* pada tabel z .
6. Menghitung *theoretical proportion*.
7. Bandingkan *empirical proportion* dengan *theoretical proportion*, kemudian carilah selisih terbesar titik observasinya.
8. Buat kesimpulan, dengan kriteria uji, tolak H_0 jika $D > D_{(n,\alpha)}$.

Berikut adalah tabel distribusi pembantu untuk melakukan pengujian normalitas data:

Tabel 3.9
Distribusi Pembantu dalam Pengujian Normalitas Data

X	F	fk	Sn (X _i)	Z	F ₀ (X _i)	Sn(X _i) – F ₀ (X _i)	[Sn(X _i) – F ₀ (X _i)]
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

(Sumber: Sambas Ali Muhidin, 2010: P94)

Keterangan:

- Kolom 1 : Susunan data dari kecil ke besar.
 Kolom 2 : Banyak data ke i yang muncul.
 Kolom 3 : Frekuensi kumulatif. Formula, $f_{ki} = f_i + f_{ki\text{sebelumnya}}$.
 Kolom 4 : Proporsi empirik (observasi). Formula, $Sn(X_i) = f_{ki} : n$.
 Kolom 5 : Nilai z. Formula, $Z = \frac{X_i - \bar{X}}{S}$

Dimana: $\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$ dan $S = \sqrt{\frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}}$

- Kolom 6 : Theoretical Proportion (tabel z) : Proporsi Kumulatif Luas Kurva Normal Berdasarkan cara melihat nilai z pada tabel distribusi normal.
 Kolom 7 : Selisih Empirical Proportion dengan Theoretical Proportion dengan cara selisih kolom (4) dan kolom (6).
 Kolom 8 : Nilai mutlak, artinya semua nilai harus bertanda positif. Nilai yang paling besar pada kolom (8) adalah D hitung.

Selanjutnya menghitung D tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan cara $\frac{0,886}{\sqrt{n}}$

Kemudian membuat kesimpulan dengan kriteria:

- D hitung < D tabel, maka H₀: diterima, artinya data berdistribusi normal.
- D hitung ≥ D tabel, maka H₁: ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk kepentingan akurasi data dan keterpercayaan terhadap hasil penelitian. Uji asumsi homogenitas merupakan uji perbedaan dua kelompok, yaitu dengan melihat perbedaan antara varians kelompoknya. Dengan demikian pengujian homogenitas varians ini mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen.

Dalam penelitian ini, pengujian homogenitas menggunakan uji *Barlett*, dengan kriteria yang digunakannya adalah apabila $\chi^2 >$ nilai tabel χ^2 , maka H_0 menyatakan varians skornya homogen ditolak, dalam hal lainnya diterima. Berikut rumus nilai hitung χ^2 (Sambas & Uep, 2011, hlm. 96) diperoleh dengan rumus:

$$\chi^2 = (\ln 10)[B - \sum db \log S_i^2]$$

Dimana:

S_i^2 : Varians tiap kelompok data

db_i : Derajat kebebasan tiap kelompok (n-1)

B : Nilai *Barlett* = $(\text{Log } S_{gab}^2)(\sum db)$

S_{gab}^2 : Varians gabungan = $S_{gab}^2 = \frac{\sum db \cdot S_i^2}{\sum db}$

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas varians adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kelompok-kelompok data dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.
2. Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses perhitungan dengan model tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 10
Model Tabel Uji Barlett

Sampel	db= n-1	S_i^2	$\text{Log } S_i^2$	Db.Log S_i^2	Db. S_i^2
1					
2					
3					

....					
....					
Σ					

3. Menghitung varians gabungan.
4. Menghitung log dari varians gabungan.
5. Menghitung nilai Barlett.
6. Menghitung nilai X^2
7. Menentukan nilai dan titik kritis.
8. Membuat kesimpulan.

3.8.3 Uji Linieritas

Uji linieritas, dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian linieritas regresi menurut Ating Somantri dan Sambas A. Muhidin (2006:296) adalah:

- 1) Menyusun tabel kelompok data variabel x dan variabel y.
- 2) Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$
- 3) Menghitung jumlah kuadrat regresi b I a ($JK_{reg(b/a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(b/a)} = b \left[\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{n} \right]$$
- 4) Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{res}) dengan rumus:

$$JK_{res} = \Sigma Y^2 - JK_{reg(b/a)} - JK_{reg(a)}$$
- 5) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg(a)} = JK_{reg(a)}$$
- 6) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{reg(b/a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg(b/a)} = JK_{reg(b/a)}$$
- 7) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan rumus:

$$RJK_{\text{res}} = \frac{JK_{\text{res}}}{N - 2}$$

- 8) Menghitung jumlah kuadrat error (JK_E) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

- 9) Untuk menghitung JK_E urutkan data x mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya.
 10) Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:
 $JK_{TC} = JK_{\text{res}} - JK_E$
 11) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{K - 2}$$

- 12) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error ($RJKE$) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{N - k}$$

- 13) Mencari nilai uji F dengan rumus:

$$F = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

- 14) Menentukan kriteria pengukuran: Jika nilai uji F < nilai tabel F, maka distribusi berpola linier.
 15) Mencari nilai F tabel pada taraf signifikan 90% atau $\alpha = 10\%$
 16) Membandingkan nilai uji F dengan nilai tabel F kemudian membuat kesimpulan.

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melakukan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat datanya dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian, baik berkaitan dengan deskripsi data maupun untuk membuat induksi,

atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi (parameter) berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistic).

Sontani dan Muhidin (2011, hlm. 158) mengemukakan tujuan dilakukannya analisis data diantaranya: (a) mendeskripsi data, dan (b) membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi, atau karakteristik berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistic). Kemudian Sontani dan Muhidin mengatakan untuk mencapai tujuan analisis data tersebut ada langkah-langkah atau prosedur yang dapat dilakukan diantaranya:

1. Tahap mengumpulkan data, dilakukan melalui instrument pengumpulan data.
2. Tahap *editing*, yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrument pengumpulan data.
3. Tahap *koding*, yaitu proses identifikasi dan klarifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrument pengumpulan data menurut variable-variabel yang diteliti. Dalam tahap ini dilakukan pemberian kode atau skor untuk setiap opsi dari setiap item berdasarkan ketentuan yang ada. Dalam hal ini hasil koding dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variable.
4. Tahap tabulasi data, yaitu mencatat atau entri data ke dalam tabel induk penelitian.

Tabel 3. 11
Rekapitulasi Bulir Setiap Variabel

Responden	Skor Item								Total
	1	2	3	4	5	6	N	
1.									
2.									

3.									
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Somantri dan Muhidin (2006, hlm. 39)

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan dua macam teknik yaitu teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial.

3.9.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Sontani dan Muhidin (2011:163) menyatakan bahwa:

Teknik analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian.

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah no. 1 dan rumusan masalah no. 2 serta rumusan masalah no. 3, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yakni untuk mengetahui gambaran kuat atau lemahnya budaya organisasi, untuk mengetahui gambaran tingkat efektivitas komunikasi formal, dan untuk mengetahui gambaran tingkat efektivitas kinerja pegawai di Biro Umum Kemendikbud RI. Termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, presentase, frekuensi, perhitungan mean, median, atau modus. Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variable penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh dari responden.

Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada skor angket yang diperoleh dari responden. Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh dari responden. Untuk mengetahui jarak rentang pada interval pertama sampai interval kelima digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang} = \text{skor maksimal} - \text{skor minimal} = 5 - 1 = 4$$

Lebar interval = rentang/banyaknya interval = $4/5 = 0,8$

Interval pertama memiliki batas nilai bawah 1,00; interval kedua memiliki batas nilai bawah 1,80; interval ketiga memiliki batas nilai bawah 2,60; interval keempat memiliki nilai bawah 3,40; dan interval kelima memiliki nilai bawah 4,20. Selanjutnya disajikan kriteria penafsiran seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 12
Kriteria Penafsiran Deskriptif

Rentang	Penafsiran		
	X ₁	X ₂	Y
1,00 – 1,79	Sangat Lemah	Sangat Tidak Efektif	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Lemah	Tidak Efektif	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup Kuat	Cukup Efektif	Cukup Tinggi
3,40 – 4,19	Kuat	Efektif	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Kuat	Sangat Efektif	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2009, hlm. 169)

Penelitian ini menggunakan data dalam bentuk skala Interval seperti yang dijelaskan dalam operasional variable. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik parametric yang menuntut data minimal dalam bentuk interval. Dengan demikian data interval hasil pengukuran diubah terlebih dahulu menjadi data interval dengan menggunakan Metode Successive Interval (MSI).

Metode Successive Interval (MSI) dapat dioperasikan dengan salah satu program tambahan pada Microsoft Excel, yaitu Program Successive Interval. Langkah kerja yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Input skor yang diperoleh pada lembar kerja (worksheet) Excel.
2. Klik “Analyze” pada Menu Bar.

3. Klik “Successive Interval” pada menu Analyze, hingga muncul kotak dialog “Method of Successive Interval”.
4. Klik “Drop Down” untuk mengisi Data Range pada kotak dialog Input, dengan cara memblok skor yang akan diubah skalanya.
5. Pada kotak dialog tersebut, kemudian check list (✓) Input Label in first row.
6. Pada Option Min Value isikan/pilih 1 Max Value isikan/pilih 5.
7. Masih pada Option, check list (✓) Display Summary.
8. Selanjutnya pada Output, tentukan Cell Output, hasilnya akan ditempatkan di sel mana. Lalu klik, “OK”.

3.9.2 Teknik Analisis Data Inferensial

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi ganda menurut Sambas A. Muhidin (2011, hlm. 223) mengatakan bahwa analisis regresi ganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Seperti hasilnya regresi sederhana, analisis regresi ganda di gunakan untuk mengidentifikasi dan meramalkan (memprediksi) nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat dan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas, dalam penelitian ini variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) dan yang mempengaruhinya adalah Budaya Organisasi (X_1) dan Komunikasi Formal (X_2)

Dengan persamaan sebagai berikut $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Langkah kerja yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Tempatkan skor hasil tabulasi dengan membuat tabel pembantu, untuk memudahkan proses perhitungannya
2. Menghitung rata-rata skor variabel X dan rata-rata skor variabel Y.
Berdasarkan perhitungan dengan bantuan tabel pembantu
3. Menghitung Koefisien Regresi b_1 dan b_2 , berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan tabel pembantu di atas, dapat dihitung b_1 dan b_2 seperti berikut ini

$$\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{n}$$

$$\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{n}$$

$$\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{\sum x_1 \sum y}{n}$$

$$\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{\sum x_2 \sum y}{n}$$

$$\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{\sum x_2 \sum x_2}{n}$$

Sehingga b_1 dan b_2 , diperoleh

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

4. Menghitung nilai a . Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan tabel pembantu di atas, sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

5. Menentukan persamaan regresi. Berdasarkan langkah langkah yang telah dilakukan diatas $\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$
6. Membuat interpretasi berdasarkan persamaan regresi ganda di atas.

Keterangan:

\hat{Y} = variable terikat

X = variabel bebas

a = penduga bagi intersap (α)

b = penduga bagi koefisien regresi (β)

Adapun menurut Muhidin (2010, hlm. 110) menyatakan bahwa: “Koefisien determinasi (R_2) dijadikan dasar dalam menentukan besarnya

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.”Adapun rumus yang digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah koefisien korelasi dikuadratkan lalu dikali seratus persen ($r^2 \times 100\%$).

3.10 Pengujian Hipotesis

Menurut Arikunto (2010, hlm. 110), “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Dapat dipahami oleh penulis, maka jawaban sementara yang penulis buat harus diuji supaya terbukti kebenarannya. Melalui pengujian hipotesis ini lah penulis dapat mengetahui apakah hipotesis sementara yang penulis buat itu diterima atau ditolak.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik parametris antara lain dengan menggunakan uji T dan uji F terhadap koefisien regresi.

a. Uji T

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan uji t. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji t:

- 1) Merumuskan hipotesis, Uji Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) :

$H_0 : \beta_1 = 0$: Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$: Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

$H_0 : \beta_2 = 0$: Tidak ada pengaruh komunikasi formal terhadap kinerja.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$: Ada pengaruh komunikasi formal terhadap kinerja.

- 2) Menentukan uji statistika yang sesuai, yaitu:

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}}$$

3) Menentukan taraf nyata, taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,1$.

Nilai Thitung dibandingkan Ttabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika Thitung > Ttabel, maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Jika Thitung < Ttabel, maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

b. Uji F

Uji F atau uji hipotesis secara simultan digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat.

Uji F dilakukan dengan langkah membandingkan nilai dari Fhitung dengan Ftabel. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji F:

1) Menentukan rumusan hipotesis H_0 dan H_1

$H_0 : R = 0$: Tidak ada pengaruh budaya organisasi dan komunikasi formal terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : R \neq 0$: Terdapat pengaruh budaya organisasi dan komunikasi formal terhadap kinerja pegawai.

Menentukan uji statistika yang sesuai, yaitu : $F = \frac{s_1^2}{s_2^2}$

Untuk menentukan nilai uji F di atas adalah dengan:

a) Menentukan jumlah kuadrat regresi dengan rumus:

$$JK_{(reg)} = b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + \dots + b_k \sum x_k y$$

b) Menentukan jumlah kuadrat residu dengan rumus:

$$JK_{(res)} = \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right) - JK_{(reg)}$$

c) Menghitung nilai dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{JK_{(reg)}}{k}}{\frac{JK_{(res)}}{n-k-1}}$$

Dimana: k = banyaknya variabel bebas

- 2) Menentukan nilai kritis (α) atau nilai tabel F dengan derajat kebebasan untuk $db_1 = k$ dan $db_2 = n-k-1$.
- 3) Membandingkan nilai uji F terhadap nilai tabel F dengan kriteria pengujian:
Jika nilai uji $F \geq$ nilai tabel F, maka tolak H_0 .
- 4) Membuat kesimpulan

