

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) yang dimaksud dengan variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dalam penelitian ini dikemukakan dua macam variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa variabel bebas sering disebut variabel stimulus, atau prediktor. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahab atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah : **“Motivasi Kerja (X_1)”** dan **“Budaya Organisasi (X_2)”**

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa variabel terikat sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah : **“Kinerja Karyawan (Y)”**.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Variabel – variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karayawan" maka metode penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*. Menurut (Sugiyono, 2017) Penelitian *deskriptif* adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain. Tujuan dari penelitian *deskriptif* adalah membuat deskripsi, gambaran

atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Penelitian *deskriptif* ini mempunyai maksud untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian *verifikatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini penelitian *verifikatif* bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian kepala pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VIII.

Mengingat penelitian ini bersifat *deskriptif* dan *verifikatif* yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan cara pengujian hipotesis. Menurut Kerlinger dalam (Sugiyono, 2017) Metode *survey* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian yang digunakan dalam metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ke tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

Dengan penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh gambaran mengenai motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian Verifikatif yaitu metode menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dilapangan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dan akan diuji apakah ada pengaruh antara Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Berdasarkan karakteristik yang diteliti,

Penelitian yang digunakan ini merupakan penelitian kausalitas. Penelitian Kausalitas merupakan studi dimana peneliti ingin mengetahui penyebab dari satu atau lebih masalah, dalam penelitian ini diperlukan untuk melihat hubungan sebab akibat dari masing-masing variabel yang diteliti melalui jenis analisis korelasional atau regresi tertentu

3.3 Operasional Variabel.

Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel ke dalam konsep teori dari variabel dan sub variabel yang diteliti lengkap dengan dimensi, indikator, ukuran dan skalanya, dimana terdapat tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel X1, yaitu Motivasi Kerja yang terdiri dari *Need for Achievement*, *Need for Power*, dan *Need for Affiliation*.
2. Variabel X2, yaitu Budaya Organisasi yang terdiri dari Inovasi dan Pengambilan Resiko, Perhatian terhadap Detail, Orientasi hasil, Orientasi Manusia, Orientasi Tim, Agresifitas, dan Stabilitas
3. Variabel Y, yaitu Kinerja karyawan yang terdiri dari Kualitas kerja, Produktifitas, Pengetahuan mengenai pekerjaan, Kepercayaan dan Ketersediaan

Tabel 3.1 :
Operasional Variabel (X1)
Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi (X1) “Motivasi sebagai suatu proses yang ikut menentukan intensitas arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuannya”. (Robbin, 2017)	1. Kebutuhan akan prestasi (<i>Need for Achievement</i>)	Dorongan mengembangkan kreativitas	Tingkat dorongan pegawai untuk mencari pengetahuan agar dapat berprestasi	Ordinal
			Tingkat dorongan pegawai mencoba berbagai alternatif untuk meraih keberhasilan	Ordinal
		Antusias untuk berprestasi tinggi	Tingkat dorongan pegawai untuk berprestasi yang tinggi	Ordinal
		Berani mengambil resiko	Tingkat dorongan pegawai berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
			Tingkat dorongan pegawai melakukan persaingan dalam meraih prestasi	Ordinal
		Tingkat dorongan pegawai menetapkan tujuan yang sulit dijangkau	Ordinal	
	2. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>Need for Power</i>)	Mempengaruhi dan mengendalikan orang lain	Tingkat dorongan pegawai untuk lebih efektif mengajak orang lain mengikuti dirinya	Ordinal
			Tingkat dorongan pegawai percaya diri ketika memberi arahan kepada orang lain dalam pekerjaan	Ordinal
		Berperan aktif	Tingkat dorongan pegawai berperan aktif di organisasi	Ordinal
			Tingkat dorongan pegawai untuk bekerja lebih baik	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		Rasa senang	Tingkat dorongan pegawai senang memiliki kesempatan untuk melakukan control atas sebuah organisasi atau kelompok	Ordinal
			Tingkat dorongan pegawai senang mendapatkan kesempatan untuk dikenal secara luas	Ordinal
	3. Kebutuhan akan berafiliasi (<i>Need for Affiliation</i>)	Hubungan persahabatan dan interpersonal	Tingkat dorongan untuk bekerja secara team	Ordinal
			Tingkat dorongan untuk bersosialisasi dengan rekan kerja	Ordinal
			Tingkat dorongan untuk memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	Ordinal

Tabel 3.2 :
Operasional Variabel (X2)
Budaya Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<p style="text-align: center;">Budaya Organisasi (X2)</p> <p>“Budaya organisasi merupakan sebuah nilai-nilai, sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang telah dikembangkan dalam waktu yang lama dan mempengaruhi cara bertindak sebagai pedoman untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.” (Robbin, 2017)</p>	1. Inovasi dan pengambilan resiko	Nilai-nilai kemampuan berinovasi	Tingkat kemampuan perusahaan dalam mendorong karyawan agar dapat berinovasi	Ordinal
		Nilai-nilai keberanian mengambil resiko	Tingkat keberanian perusahaan dalam mengambil resiko	Ordinal
	2. Perhatian pada detail	Nilai-nilai ketelitian kerja	Tingkat ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
		Nilai-nilai kecermatan kerja	Tingkat kecermatan karyawan dalam pemeriksaan hasil pekerjaan	Ordinal
	3. Orientasi hasil	Nilai-nilai pencapaian hasil	Tingkat pencapaian karyawan terhadap hasil pekerjaan	Ordinal
		Nilai-nilai kualitas hasil	Tingkat kualitas karyawan terhadap hasil pekerjaan	
		Nilai-nilai pemberian achievement	Tingkat pemberian achievement terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan	Ordinal
	4. Orientasi manusia	Nilai-nilai partisipasi karyawan dalam aktivitas bekerja	Tingkat partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja	Ordinal
		Nilai-nilai partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan di luar aktivitas kerja	Tingkat partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan diluar aktivitas kerja	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		Nilai-nilai partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan manajemen	Tingkat partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan manajemen	Ordinal
		Nilai-nilai apresiasi kerja	Tingkat pemberian penghargaan pada karyawan atas prestasi kerjanya	Ordinal
	5. Orientasi tim	Nilai-nilai kerjasama antar tim	Tingkat kerjasama antar rekan sejawat dalam bekerja	Ordinal
		Nilai-nilai kerjasama dengan atasan	Tingkat kerjasama dengan atasan dalam bekerja	Ordinal
		Nilai-nilai apresiasi kerja tim	Tingkat pemberian penghargaan atas prestasi kerja tim	Ordinal
	6. Agresivitas	Nilai-nilai persaingan keunggulan	Tingkat persaingan karyawan dalam pencapaian keunggulan kerja	Ordinal
		Nilai-nilai kreativitas	Tingkat kreativitas karyawan dalam organisasi	Ordinal
		Nilai-nilai apresiasi kreativitas	Tingkat pemberian penghargaan atas kreativitas karyawan	Ordinal
	7. Stabilitas	Nilai-nilai kestabilan keputusan	Tingkat kestabilan pengambilan keputusan manajemen	Ordinal
		Nilai-nilai kestabilan tindakan	Tingkat kestabilan pelaksanaan tindakan atas keputusan manajemen	Ordinal

Tabel 3.3 :
Operasional Variabel (Y)
Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y) “Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan”. (Dessler, 2015)	1. Kualitas	Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam bekerja	Ordinal
		Ketepatan	Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan	Ordinal
	2. Produktivitas	Hasil pekerjaan	Banyaknya kuantitas pekerjaan yang dihasilkan	Ordinal
		Efisiensi waktu	Tingkat efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	3. Pengetahuan mengenai pekerjaan	Keahlian	Tingkat keahlian yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Kemudahan akses informasi	Tingkat kemudahan akses informasi yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	4. Kepercayaan	Kesempatan	Tingkat keahlian yang dimiliki dalam mengisi suatu jabatan atau posisi yang dipercayakan oleh instansi	Ordinal
		Hubungan kerja	Tingkat hubungan kerja dengan rekan kerja maupun atasan	Ordinal
	5. Ketersediaan	Tepat waktu	Tingkat ketepatan waktu karyawan untuk datang ke tempat kerja	Ordinal
		Kehadiran	Tingkat kehadiran untuk datang ke tempat kerja	Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer yaitu wawancara terhadap manajer personalia, karyawan serta data kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden, sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu pada karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung kepada objek, melainkan hasil buku-buku referensi atau sumber informasi lain yang berhubungan dengan judul Penelitian ini. Untuk data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini didapat dari berbagai sumber yaitu:

- a. Jurnal merupakan artikel yang digunakan sebagai referensi penelitian ini, didapat dari jurnal-jurnal yang telah diterbitkan.
- b. Sumber lain yang digunakan dalam penelitian ini berupa buku, internet, dan juga skripsi yang tidak dipublikasikan.

Setelah data diperoleh melalui pengamatan dan kuesioner kemudian seluruh data dikumpulkan untuk dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif yaitu dengan menggambarkan atau memaparkan, mengolah, mengelompokkan secara sederhana serta menginterpretasikan data yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang dihadapi sehingga memberikan keterangan yang lengkap dan jelas tentang masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 3 4 :
Jenis dan Sumber Data

No.	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2015 sd 2019	Sekunder	HRD PT. Perkebunan Nusantara VIII
2	Tanggapan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII mengenai Motivasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII	Primer	Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII
3	Tanggapan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII mengenai Budaya Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara VIII	Primer	Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII
4	Tanggapan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII mengenai Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII	Primer	Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa data yang diperlukan dalam penelitian dapat diperoleh. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2017) Kaitannya dalam hal tersebut, serta dengan melihat konsep analitis dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dapat melalui kombinasi secara langsung atau tidak. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung kepada karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII menggunakan cara:

- a. Wawancara

Tenik ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan pada salah satu atau beberapa karyawan dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran lebih perihal permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab tertentu yang tidak dapat dijelaskan didalam kuesioner. Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara secara langsung kepada kepala bagian Pengelolaan dan Pengendalian Sumber Daya Manusia

b. Angket/Kuesioner

Angket/Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan membuat sejumlah daftar pertanyaan dalam bentuk angket, yang nantinya akan ditujukan kepada karyawan Kantor pusat PTPN VIII. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X_1 (motivasi kerja), variabel X_2 (budaya organisasi) dan variabel Y (kinerja karyawan).

Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat. Kuesioner yang disebar oleh peneliti secara langsung kepada karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VIII.

Insrument dalam penelitian ini bersifat terbuka dan tertutup. Pertanyaan terbuka adalah jika jawaban tidak disediakan sebelumnya, sedangkan bersifat tertutup adalah jika alternatif jawaban telah disediakan. Kuesioner yang dipakai disini adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan. Dan pengukurannya menggunakan skala likert, yaitu skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5 :
Pedoman Pemberian Skor

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Tinggi	5
2	Tinggi	4
3	Kurang	3
4	Rendah	2

5	Sangat Rendah	1
---	---------------	---

Langkah-langkah penyusunan kuesioner dilakukan sebagai berikut:

- a. Menyusun kisi-kisi atau daftar pertanyaan
- b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
- c. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden diberi nilai dengan skala interval.

2. Studi Kepustakaan

Dengan teknik ini penulis berusaha mengumpulkan data dan informasi dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan literatur, lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan guna memperoleh data-data yang dapat dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) “Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu karena penelitian akan disajikan dengan angka-angka. Sedangkan analisisnya bersifat deskriptif dan menggunakan pendekatan teknik regresi, sebagai bagian dari metode analisis untuk sejumlah informasi yang dikumpulkan berdasarkan pada suatu gejala yang terjadi pada saat penelitian dilaksanakan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII yang berjumlah 236 orang yang terdiri dari beberapa unit sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 3 6 :
Jumlah Karyawan Kantor Pusat
PT. Perkebunan Nusantara VIII

Nama Unit	Jumlah Karyawan
Manajer Kawasan	1
Divisi Audit Internal	20
Sekretaris Perusahaan	19
Divisi Perencanaan & Pengembangan Bisnis	16
Divisi Teknologi Informasi	12
Divisi Tanaman	19
Divisi Teknik & Pengolahan	19
Divisi Akuntansi	12
Divisi Keuangan	13
Divisi Pengadaan Barang & Jasa	10
Divisi Modal Manusia	15
Divisi Hukum & Umum	56
Divisi Pemasaran & Quality Assurance	25
Jumlah	237

Sumber : Bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara VIII

3.5.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan populasi yang telah ditentukan, dalam rangka mempermudah peneliti melakukan penelitian dibutuhkan suatu sampel yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar, dimana sampel tersebut harus merepresentasikan dari jumlah populasi tersebut. Agar pengambilan sampel dari populasi mewakili dari total keseluruhan populasi, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama dalam menjadi sampel.

Dalam penelitian ini diambil rumus:

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

Dimana :

n= Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang tidak dapat ditolerir

Adapun perhitungan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$N = 236 \quad e = 0,1$$

Maka

$$n = \frac{237}{1 + (237 \cdot (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{237}{3,37} = 70,32 \approx 70 \text{ Orang}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 70 orang.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) teknik sampling adalah teknik penarikan/pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai macam teknik sampling yang bisa digunakan. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah teknik *probability sampling*, yaitu teknik penentuan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur sampel, pengambilan sampel dibedakan berdasarkan level jabatan, oleh karena itu digunakan *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. (Sugiyono, 2017)

3.6 Uji Instrument Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Syarat tersebut menurut (Sugiyono, 2017) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka item – item pertanyaan dari kuisinoner adalah valid.

2. Jika r hitung $\leq r$ tabel maka item – item pertanyaan dari kuisisioner adalah tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Product Moment Menurut (Sugiyono, 2017) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{XY} = koefisien korelasi

N = jumlah subyek / responden

X = nilai skor butir/ nilai skor tertentu

Y = nilai skor total

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat nilai X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat nilai Y

Tabel 3 7 :
Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
<i>Need for Achievement (Kebutuhan akan Prestasi)</i>				
1	Bagaimana tingkat keinginan karyawan untuk mencari pengetahuan agar dapat berprestasi di perusahaan?	0,591	0,444	Valid
2	Bagaimana tingkat keinginan karyawan mencoba berbagai alternatif untuk meraih keberhasilan?	0,598	0,444	Valid
3	Bagaimana tingkat dorongan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik?	0,632	0,444	Valid
4	Seberapa tinggi tingkat karyawan untuk dapat berprestasi di perusahaan?	0,750	0,444	Valid
5	Bagaimana tingkat keberanian Anda mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan?	0,512	0,444	Valid
6	Bagaimana tingkat persaingan karyawan dalam meraih prestasi terbaik di perusahaan?	0,717	0,444	Valid
<i>Need for Power (Kebutuhan akan Kekuasaan)</i>				
7	Apakah anda selalu meangajak orang lain untuk mengikuti keinginan anda?	0,835	0,444	Valid
8	Bagaimana tingkat percaya diri anda ketika memberikan arahan kepada orang lain?	0,715	0,444	Valid
9	Bagaimana tingkat dorongan karyawan untuk bekerja lebih baik?	0,445	0,444	Valid
10	Apakah anda merasa senang memiliki kesempatan untuk melakukan control atas sebuah organisasi atau kelompok?	0,562	0,444	Valid
11	Apakah anda merasa senang memdapatkan kesempatan untuk dikenal secara luas?	0,733	0,444	Valid
<i>Need for Afiliation (Kebutuhan akan Afiliasi)</i>				
12	Bagaimana tingkat dorongan karyawan untuk bekerja secara team?	0,519	0,444	Valid
13	Bagaimana tingkat dorongan karyawan untuk bersosialisasi dengan rekan kerja?	0,773	0,444	Valid
14	Bagaimana tingkat dorongan karyawan untuk memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja?	0,785	0,444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26.0 for windows

Pada Tabel 3.7, terlihat bahwa hasil pengujian validitas untuk pertanyaan variabel Motivasi Kerja (X1) adalah valid, dikarenakan hasil r hitung lebih besar dibandingkan r tabel.

Tabel 3 8 :
Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Inovasi dan Pengambilan Resiko				
1	Bagaimana tuntutan perusahaan untuk mendorong karyawan agar dapat berinovasi?	0,665	0,444	Valid
2	Bagaimana tingkat kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengambil resiko dan mengambil keputusan?	0,714	0,444	Valid
Perhatian Pada Detail				
3	Bagaimana tingkat perhatian perusahaan terhadap ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaan?	0,758	0,444	Valid
4	Bagaimana tingkat perhatian perusahaan terhadap kecermatan karyawan dalam memeriksa hasil pekerjaan?	0,549	0,444	Valid
Orientasi Hasil				
5	Bagaimana tingkat perhatian perusahaan dalam melihat pencapaian karyawan terhadap hasil pekerjaannya?	0,846	0,444	Valid
6	Bagaimana tingkat dorongan perusahaan terhadap adanya pemberian penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan?	0,722	0,444	Valid
Orientasi Manusia				
7	Bagaimana tingkat partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja?	0,483	0,444	Valid
8	Bagaimana tingkat partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan diluar aktivitas kerja?	0,627	0,444	Valid
9	Bagaimana tingkat partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan manajemen?	0,690	0,444	Valid
10	Bagaimana tingkat pemberian penghargaan pada karyawan atas prestasi kerjanya?	0,749	0,444	Valid

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Orientasi Tim				
11	Bagaimana tingkat dorongan kerjasama antar rekan sejawat dalam bekerja?	0,468	0,444	Valid
12	Bagaimana tingkat pemberian penghargaan atas prestasi kerja tim?	0,766	0,444	Valid
Agresivitas				
13	Bagaimana tingkat dorongan perusahaan terhadap karyawan untuk patuh pada aturan yang ada?	0,575	0,444	Valid
14	Bagaimana tingkat dorongan perusahaan untuk memberikan semangat pada karyawan dalam menjalankan budaya organisasi yang ada di perusahaan?	0,633	0,444	Valid
Stabilitas				
15	Bagaimana tingkat perhatian perusahaan untuk menjaga pegawai yang memiliki potensi baik?	0,790	0,444	Valid
16	Bagaimana tingkat kecenderungan perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai teladan?	0,645	0,444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26.0 for windows

Pada Tabel 3.8 juga terlihat sama dengan variabel Motivasi Kerja (X1) bahwa hasil pengujian validitas untuk pertanyaan variabel Budaya Organisasi (X2) dinyatakan valid, dikarenakan hasil r hitung lebih besar dibandingkan r tabel.

Tabel 3 9 :
Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Kualitas Kerja				
1	Bagaimana tingkat kemampuan karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan yang diperintahkan?	0,557	0,444	Valid
2	Bagaimana tingkat karyawan mampu cekatan dan tuntas dalam pekerjaan?	0,776	0,444	Valid
Produktifitas				
3	Bagaimana tingkat pencapaian hasil produksi karyawan sesuai dengan target?	0,574	0,444	Valid

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
4	Apakah kegiatan yang diselesaikan karyawan sesuai dengan target?	0,476	0,444	Valid
Pengetahuan				
5	Bagaimana tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya?	0,515	0,444	Valid
6	Bagaimana tingkat keahlian karyawan dalam bekerja?	0,685	0,444	Valid
Kepercayaan				
7	Bagaimana tingkat kepercayaan karyawan terhadap atasan?	0,672	0,444	Valid
8	Bagaimana tingkat kepercayaan karyawan terhadap sesama rekan kerja?	0,604	0,444	Valid
9	Bagaimana tingkat kesesuaian waktu dalam melaksanakan monitoring terhadap proyek yang telah ditugaskan?	0,676	0,444	Valid
Ketersediaan				
10	Bagaimana tingkat kesediaan karyawan hadir ditempat kerja?	0,606	0,444	Valid
11	Bagaimana tingkat kesediaan karyawan datang tepat waktu ke tempat kerja?	0,568	0,444	Valid
12	Bagaimana tingkat kesediaan karyawan berdiskusi bersama rekan kerja?	0,601	0,444	Valid
13	Bagaimana tingkat kesediaan karyawan berdiskusi bersama tim?	0,861	0,444	Valid
14	Bagaimana tingkat kesanggupan karyawan membantu rekan kerja?	0,853	0,444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26.0 for windows

Pada Tabel 3.9 sama halnya dengan Variabel X1 dan X2 bahwa hasil pengujian validitas untuk pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Berdasarkan pengujian ketiga variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari ketiga variabel tersebut dinyatakan valid, dikarenakan hasil r hitung seluruhnya lebih besar dibandingkan r tabel.

3.6.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau

konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari kelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut (Arikunto, 2014) bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya jadi instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas diukur dengan uji statistic *cronbanc's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,70$

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - r)^2}$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata antar variabel

k = jumlah independen variabel

- a. Apabila hasil koefisien Alpha $>$ taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut reliabel.
- b. Apabila hasil koefisien Alpha $<$ taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut tidak reliabel.

Tabel 3 10 :
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00-0,20	Kurang Reliabel
0,20-0,40	Agak Reliabel
0,40-0,60	Cukup Reliabel
0,60-0,80	Reliabel
0,80-1,00	Sangat Reliabel

(Sumber : Arikunto,2014)

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas software SPSS 26.0 *for windows*.

Tabel 3 11 :
Hail Uji Reabilitas Variabel X1, X2, dan Y

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,897	0,700	Sangat Reliabel
2.	Budaya Organisasi	0,751	0,700	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,892	0,700	Sangat Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26.0 for windows

Hasil pengujian Reliabilitas pada tabel 3.11 di atas, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel merupakan instrument yang reliabel. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil r hitung lebih besar dibandingkan r tabel. Dengan hasil perhitungan program SPSS yang ditunjukkan hasilnya didalam tabel diatas bahwa $\text{Alpha} > 0,700$ yang menunjukkan bahwa instrument penelitian dinyatakan reliabel.

3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya dalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data, sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek)
2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap pilihan dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan atau pernyataan dalam angket menggunakan skala *likert* kategori lima. Skor atau robot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3.12 :
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan atau Pernyataan
Sangat sesuai/ sangat tinggi/ selalu/ sangat mudah	5
Sesuai/ tinggi/ sering/ mudah	4
Cukup sesuai/ cukup tinggi/ sedang/ kadang-kadang	3
Tidak sesuai/ rendah/ jarang/ sulit	2
Sangat tidak sesuai/ sangat rendah/ tidak pernah	1

3. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil scoring dan dituangkan keadaan tabel rekapitulasi lengkap.

Tabel 3.13 :
Rekapitulasi Pengubahan Data

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

4. *Analisis Data*, Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu peneliti menggunakan 2 macam analisis, yaitu :
- a. *Analisi Deskriptif*, Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dari variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penilaian responden untuk masing-masing penelitian.. untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, rendah, terlebih dahulu harus menentukan

indeks minimum, maksimum dan intervalnya. Dengan prosedur sebagai berikut :

- 1) Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dimana :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- 2) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus :

$$\sum Xi = X1 + X2 + X3 + \dots + Xn$$

Dimana :

X_i = Jumlah Skor Hasil Angket Variabel X

$X_1 - X_n$ = Jumlah Skor Angket Tiap Responden

- 3) Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan langkah sebagai berikut :

Tinggi : $ST \times JB \times JR$

Sedang : $SS \times JB \times JR$

Rendah : $SR \times JB \times JR$

dimana:

ST : Skor Tertinggi

SS : Skor Sedang

SR : Skor Rendah

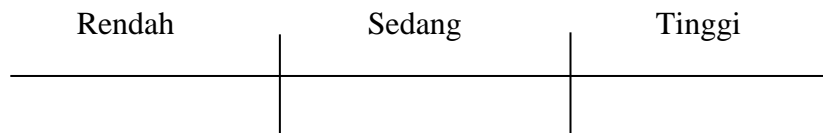
JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

4) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkan rumus

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$$

5) Membuat garis kontinum dan menentuka daerah letak skor hasil penelitian. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (ratin scale) dalam garis kontinum (S/Skor maksimal x 100%)



Gambar 3 1 :
Contoh Garis Kontinum Penelitian

6) Membandingkan skor total tiap variabel dengan parameter diatas untuk memperoleh gambaran Motiivasi Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

b. Analisis Verifikatif, digunakan untuk menjawab pertanyaan permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur menggunakan (MSI atau Methode of Successive Interval),

3.7.2 Method Of Succesive Interval (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan skala ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proposisi, dengan menggunakan rumus : $P_i = \frac{f}{N}$
- d. Tentukan proporsi kumulatif.

- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh.
- g. Tentukan *Skala Value* (SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{DensityatLowerLimit - DensityatUpperLimit}{AreaBelowUpperLimit - AreaBelowLowerLimit}$$

Dimana :

- Skala Value* : Nilai Skala
- Density at Lower Limit* : Densitas batas bawah
- Density at Upper Limit* : Densitas batas atas
- Area Below Upper Limit* : Daerah dibawah batas atas
- Area Below Lower Limit* : Daerah dibawah batas bawah

- h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{min}|]$$

Langkah-langkah diatas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut:

Tabel 3.14 :
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria/ Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

Catatan: Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah 0

Secara teknis untuk mentransformasikan data menjadi skala interval akan dibantu dengan aplikasi *Microsoft Office Excel* dengan menggunakan fasilitas *Method of Successive Interval* (MSI).

3.7.3 Analisis Regresi Linier Ganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel maka digunakan teknis analisis regresi linear ganda. Menurut (Sugiyono, 2017) Uji regresi linear berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud

meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda rumus umumnya sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y : variabel terikat (kinerja karyawan)

a : konstanta

b₁, b₂ : koefisien regresi

X₁, X₂ : variabel bebas (motivasi dan budaya organisasi)

Langkah – langkah yang dilakukan dalam analisis regresi multiple adalah sebagai berikut:

1. Uji normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/multiple adalah normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data masing – masing variable penelitian. Menurut Sugiyono (2017) bila data setiap variable tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistic parametris. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dimana data diambil berdistribusi normal dan dapat dianalisis menggunakan analisis regresi multiple. Penelitian ini melakukan uji normalitas pada 20 sampel dan sebaran data yang dihasilkan terletak di sekitar garis diagonal pada Normal Probability Plot yaitu dari kiri bawah ke kanan atas sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

2. Method Successive Interval (MSI)

Mengingat skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan statistic parametric dengan

menggunakan Metode Successive Interval (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas Z untuk setiap pilihan jawaban.

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

- e. Hitung scale value (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

Scale Value

$$= \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

- f. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan bermaksud: $\text{Score} = \text{Scale value} + |Scale Value_{minimum}| + 1$

3. Persamaan Regresi dan Interpretasi

Berdasarkan tujuan penelitian, variable yang dianalisis adalah variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) sedangkan variable dependen adalah kinerja (Y). Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan regresi yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = variable tak bebas

a = bilangan konstanta

b = koefisien arah garis

X_1 = Subjek pada variable independen yang mempunyai nilai tertentu

X_2 = Subjek pada variable independen yang mempunyai nilai tertentu

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi multiple adalah sebagai berikut:

- 1) Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a , b_1 , b_2 yaitu:

$$\begin{aligned} \text{a. } \sum Y &= a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \\ \text{b. } \sum X_1 Y &= a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 \\ \text{c. } \sum X_2 Y &= a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2 \end{aligned}$$

(Sugiyono 2017)

- 2) Setelah harga a , b_1 , b_2 diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variable independen dan variable dependen dengan rumus berikut:

$$R_y(1,2) = \frac{b_1 \sum X_1 y + b_2 \sum X_2 y}{\sum y^2}$$

(Sugiyono, 2017)

- 3) Selanjutnya untuk uji keberartian regresi multiple dicari F_{tabel}
- 4) Menguji signifikansi secara parsial antara variable *independent* dengan variable *dependent* dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

3.7.4 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu” (Arikunto, 2010). Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yakni Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2), sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penggunaan koefisien korelasi

digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap (Y). Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi:

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

Sumber : Sugiono (2017)

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien validitas antara x dan y
- x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- y = Skor total
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y
- N = Banyaknya responden

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y, nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas: $-1 < r < +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

- Jika $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3.15 :
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber : (Sugiyono, 2017)

3.7.5 Uji Hipotesis (Uji f dan Uji t)

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

$$f_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

k = jumlah variable independen

n = jumlah anggota sampel

Bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien dan korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut.

- i. Hipotesis pertama
 - $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 - $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- ii. Hipotesis kedua
 - $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
 - $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- iii. Hipotesis Ketiga
 - $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Motivasi kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
 - $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara parsial peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n= banyaknya sampel dalam penelitian

Dengan kriteria sebagai berikut:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak