

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Nuansa Alumunium Bandung. Adapun variabel yang mempengaruhi, yang disebut dengan variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X_1) yang memiliki dimensi diantaranya kebutuhan akan prestasi, maupun kebutuhan akan afiliasi. Sementara budaya organisasi menjadi independent variabel atau variabel bebas (X_2) yang memiliki yaitu *Innovation and risk taking*, *Attention to detail*, *Outcome orientation*, *People orientation*, *Team orientation*, *Stability*. Sedangkan masalah penelitian yang disebut variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang juga memiliki dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

3.2. Jenis dan Metode Penelitian

3.2.1. Jenis Penelitian yang Digunakan

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, jenis penelitian ini adalah penelitian verifikatif-deskriptif. Ada dua variabel yang akan diteliti, variabel bebasnya yaitu budaya organisasi dan motivasi, variabel terikatnya yaitu kinerja kerja. Menurut Uma dan Roger (2016) penelitian deskriptif adalah jenis penelitian konklusif yang memiliki tujuan utama mendeskripsikan sesuatu. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mendapatkan deskripsi secara terperinci, sedangkan penelitian verifikatif menurut Donald dan Pamela (2014) adalah suatu penelitian yang mencoba untuk mengungkapkan hubungan kausal antara variabel. Menurut Uma dan Roger (2016) penelitian verifikatif adalah sebuah penelitian yang dilakukan untuk membangun hubungan sebab dan akibat antar variabel. Penelitian verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis di lapangan untuk memperoleh gambaran mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Nuansa Alumunium.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni deskriptif verifikatif maka metode penelitian yang akan digunakan adalah metode kuantitatif dan kualitatif, dimana penelitian survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dan

menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2011), yang dimaksud dengan metode survei yaitu: “Metode penelitian yang dilakukan 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.

1.2.2. Metode Penelitian

Ulber silalahi (2010) menyatakan bahwa metode penelitian merupakan cara yang sah dan andal untuk mendapat pengetahuan ilmiah. Metode penelitian bukan saja merupakan cara sistematis dari seluruh pemikiran dan telaah reflektif, melainkan juga memiliki kesanggupan mengoreksi diri.

Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Untuk mencapai suatu tujuan penelitian yang telah direncanakan diperlukan penggunaan metode yang tepat agar memperoleh hasil penelitian yang baik. Dari beberapa pendapat menurut ahli dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah yang shahih dan andal dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

1.2.3. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah proses perubahan atau penguraian konsep atau konstruk menjadi variable terukur yang sesuai untuk pengujian (Cooper & Schindler, 2014). Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan mengoperasionalkan suatu konsep agar dapat diukur, dilakukan melalui dimensi perilaku, aspek atau karakteristik yang ditunjukkan oleh suatu konsep, kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Hermawan, 2010). Variabel yang dikaji dalam penelitian ini meliputi karakteristik pekerjaan dan komunikasi sebagai variabel bebas (X) serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Secara lengkap operasionalisasi variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 3.1 sebagai berikut:

TABEL 3.1
OPERASIONAL VARIABEL

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Motivasi Kerja (X₁) Motivasi merupakan dorongan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. kinerja merupakan suatu capaian hasil kerja seseorang sesuai beban tanggung jawabnya menurut standar yang berlaku pada masing-masing organisasi (Armstrong dan Taylor, 2014)	Kebutuhan akan prestasi	Keberanian pegawai dalam mengambil keputusan dengan perhitungan	Tingkat keberanian mengambil keputusan dengan perhitungan	Likert	1
		Pegawai memiliki rencana kerja menyeluruh dan berjuang unuk merealisasikan tujuan	Tingkat antusiasme dalam merealisasikan tujuan	Likert	2
		Pegawai dapat mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang di program	Tingkat ketepatan dalam merealisasikan rencana yang di program	Likert	3
		Pegawai membutuhkan akan perasaan diterima	Tingkat kebutuhan diterima	Likert	4
	Kebutuhan akan afiliasi				

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Pegawai membutuhkan akan perasaan dihormati	Tingkat kebutuhan dihormati	Likert	5
		Pegawai membutuhkan akan perasaan maju	Tingkat kebutuhan untuk maju	Likert	6
		Pegawai membutuhkan akan perasaan ikut serta	Tingkat kebutuhan ikut serta	Likert	7
		Pegawai mampu mengatasi kebingungan dalam pekerjaan	Tingkat kemampuan mengatasi kebingungan dalam pekerjaan	Likert	8
Budaya Organisasi (X₂)	<i>Innovation And Risk Taking</i>	Perusahaan mampu memberikan jaminan diri kepada pegawainya	Tingkat jaminan diri	Likert	9
Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut		Perusahaan melaksanakan ketegasan dalam pengawasan terhadap pegawai	Tingkat ketegasan dalam pengawasan	Likert	10

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
dengan organisasi lainnya dan budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi (Robbins, 2015)	<i>Attention To Detail</i>	Perusahaan mampu melaksanakan pengawasan terhadap pegawai	Tingkat kemampuan dalam pengawasan	Likert	11
	<i>Outcome Orientation</i>	Perusahaan mampu menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi setiap pegawainya	Tingkat kecerdasan emosi	Likert	12
	<i>People Orientation</i>	Perusahaan mampu membangun inisiatif dari setiap pegawainya	Tingkat inisiatif	Likert	13
	<i>Team Orientation</i>	Perusahaan mampu mendorong setiap pegawainya untuk dapat berprestasi	Tingkat kebutuhan pencapaian prestasi	Likert	14
	<i>Team Orientation</i>	Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada setiap pegawainya yang memiliki prestasi	Tingkat akan penghargaan	Likert	15

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Stability</i>	Perusahaan dapat memberikan kesempatan setiap pegawainya dalam mengaktualisasikan dirinya	Tingkat aktualisasi diri	Likert	16
		Perusahaan mampu memberikan rasa aman kepada setiap pegawainya	Tingkat kebutuhan rasa aman	Likert	17
Kinerja karyawan (Y) Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kombinasi efektivitas dan efisiensi dalam melakukan tugas pekerjaan inti, melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang berkontribusi pada produksi barang atau jasa atau tugas	Kualitas	Pegawai mampu melaksanakan kegiatan perusahaan mendekati tingkat keberhasilan	Tingkat keberhasilan kegiatan perusahaan	Likert	18
		Pegawai mampu melibatkan diri secara aktif dalam berbagai aktivitas perusahaan	Tingkat partisipasi aktif dalam berbagai aktivitas perusahaan	Likert	19
		Pegawai mampu mengerjakan tugas sesuai dengan perintah	Tingkat kesesuaian hasil kerja	Likert	20

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
administratif (Robbins, 2017)			dengan perintah		
		Pegawai mampu meningkatkan laba perusahaan	Tingkat kenaikan laba perusahaan	Likert	21
	Kuantitas	Pegawai mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	Tingkat ketercapaian target kinerja sesuai dengan yang ditentukan	Likert	22
	Ketepatan Waktu	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu	Likert	23
		Pegawai hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang di tentukan	Tingkat kesesuaian waktu hadir karyawan di tempat kerja	Likert	24
	Pegawai tidak menunda-nunda	Tingkat kedisiplinan karyawan	Likert	25	

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		pekerjaan yang telah diberikan	dalam mengerjakan suatu pekerjaan		
	Efektivitas	Pegawai dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil tertinggi perusahaan	Tingkat penggunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan	Likert	26
		Lingkungan kerja yang mendukung bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya	Tingkat dukungan lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan bagi karyawan	Likert	27
		Pegawai memiliki kesadaran dalam melakukan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan atasan	Tingkat kesadaran melakukan pekerjaan tanpa pengawasan atasan	Likert	28
	Kemandirian	Pegawai berupaya dengan keras untuk meraih prestasi diri	Tingkat kerja keras karyawan	Likert	29

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			dalam meraih prestasi diri		
		Pegawai mampu memelihara nama baik dan hubungan kerjasama diantara rekan kerja	Tingkat pemeliharaan nama baik dan hubungan kerjasama antar karyawan	Likert	30
	Komitmen Kerja	Adanya sikap kesetiaan dan kebanggaan pegawai karena menjadi anggota di sebuah organisasi atau perusahaan	Tingkat kesetiaan dan kebanggaan karyawan menjadi anggota sebuah organisasi atau perusahaan	Likert	31

Sumber : Berdasarkan hasil pengolahan data, referensi buku dan jurnal

1.2.4. Jenis dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dikelompokkan ke dalam 2 golongan yaitu:

1. Data Primer

Menurut McDaniel & Gates (2018) menyatakan bahwa data primer adalah data baru yang dikumpulkan untuk membantu memecahkan masalah dalam penyelidikan/penelitian. Sedangkan Sekaran & Bougie (2016) mendefinisikan data primer sebagai data yang dikumpulkan langsung untuk analisis selanjutnya untuk mencari solusi terhadap masalah yang diteliti. Dari penelitian ini data yang akan diambil

yaitu data berupa tanggapan dari karyawan mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi karyawan terhadap kinerja kerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan berupa variabel, simbol atau konsep yang bisa mengasumsikan salah satu dari seperangkat nilai (McDaniel & Gates, 2014). Sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2016) data sekunder adalah data yang sudah ada dan tidak dikumpulkan oleh peneliti secara langsung. Untuk lebih jelasnya mengenai data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikannya dalam bentuk Tabel 3.2 berikut.

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

NO.	JENIS DATA	SUMBER DATA	JENIS DATA
1.	Tanggapan karyawan mengenai budaya organisasi	Karyawan PT. Nuansa Alumunium Bandung	Primer
2.	Tanggapan karyawan mengenai motivasi karyawan	Karyawan PT. Nuansa Alumunium Bandung	Primer
3.	Tanggapan karyawan mengenai kinerja kerja	Karyawan PT. Nuansa Alumunium Bandung	Primer
4.	Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan	<i>Annual Report</i> PT. Nuansa Alumunium Bandung	Sekunder
5.	Data tingkat kehadiran karyawan	<i>Annual Report</i> PT. Nuansa Alumunium Bandung	Primer
6.	Data jumlah karyawan PT Nuansa Alumunium Bandung 2016-2018	<i>Annual Report</i> PT. Nuansa Alumunium Bandung	Sekunder
7.	Data tingkat kinerja kerja	Penelitian terdahulu	Sekunder
8.	Hal-hal yang berhubungan dengan budaya organisasi, motivasi, dan kinerja kerja	Ebook dan Jurnal	Sekunder

3.2.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.2.5.1 Populasi

Menurut Sekaran & Bougie (2016), populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diteliti oleh seorang peneliti. Data populasi digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nuansa Alumunium Bandung yang berjumlah 166 orang.

3.2.5.2 Sampel

Masalah pokok dari sampel adalah menjawab pertanyaan, apakah sampel yang diambil benar-benar mewakili populasi. Indikator penting dalam pengujian desain sampel adalah seberapa baik sampel tersebut mewakili karakteristik populasi. Sampel adalah bagian dari populasi (Uma Sekaran & Bougie, 2016). Sedangkan menurut (McDaniel & Gates, 2018). sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari semua anggota populasi yang diminati.

Melihat pengertian sampel di atas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian. Menentukan sampel dari populasi perlu melakukan pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah. Menghitung sampel dilakukan dengan menggunakan pengukuran sample dari Slovin (Sevilla, 1992), yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Margin error (tingkat kesalahan) 5% =0,05

Jumlah penghitungan sampel :

$$n = \frac{166}{1 + 166 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{166}{1 + 0.415}$$

$$n = \frac{166}{1.415}$$

$$n = 117$$

Berdasarkan perhitungan di atas menggunakan rumus Slovin. maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 117 orang responden.

3.2.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga dapat diperoleh nilai karakteristik perkiraan (*estimate value*). Menurut U Sekaran & Bougie (2016) , sampling adalah proses pemilihan jumlah elemen yang tepat dari populasi, sehingga sampel penelitian dan pemahaman tentang sifat atau karakteristik memungkinkan bari kita untuk menggeneralisasi sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi. Terdapat tipe teknik sampling yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*.

Probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana setiap elemen atau anggota populasi memiliki peluang atau kemungkinan yang diketahui untuk dipilih sebagai sampel. *Probability sampling* dari *simple random sampling*, *systematic random sampling*, *stratification sampling*, dan *cluster sampling*. Sedangkan *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dimana setiap elemen atau anggota dalam populasi tidak memiliki peluang yang diketahui atau telah ditentukan sebelumnya untuk dipilih sebagai sampel. *Nonprobability sampling* terdiri dari *convenience sampling*, *purposive sampling*, *judgement sampling* dan *quota sampling* (Sekaran & Bougie, 2016),

Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proportionate stratified random sampling*, yaitu penarikan sampel dari anggota polpulasi secara acak dan berstrata secara proporsional, Teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok (Ridwan, 2013). Adapun menurut , teknik *proportionate stratified random sampling* digunakan jika populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Strata yang dimaksudkan penelitian ini yaitu beberapa unit divisi yang berbeda-beda dan jumlah serta jenis pekerjaan yang berbeda-beda pula. Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap unit divisi adalah sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

(Ridwan, 2013)

Keterangan : n_i = Jumlah anggota sampel menurut stratum n = Jumlah anggota sampel seluruhnya N_i = Jumlah anggota populasi menurut stratum N = Jumlah anggota populasi seluruhnya

TABEL 3.3
JUMLAH SEBARAN SAMPEL
PT. NUANSA ALUMINIUM

No.	Divisi	Jumlah populasi	Jumlah sampel
1.	Produksi	79	58
2.	Keuangan	25	17
3.	Sumber Daya Manusia	28	19
4.	Pemasaran	34	23
	Total	166	117

3.2.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Menurut U Sekaran & Bougie (2016), teknik pengumpulan data merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari desain penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian yaitu karyawan PT Nuansa Aluminium Bandung.
2. Wawancara adalah kegiatan pengumpulan data dan fakta dengan cara melakukan tanya jawab yang berkaitan dengan penelitian. Teknik wawancara dilakukan dengan maksud mendapatkan informasi dengan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan serta implikasinya pada kinerja kerja karyawan PT Nuansa Aluminium Bandung.

3. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis mengenai budaya organisasi, motivasi karyawan dan kinerja kerja yang ditujukan kepada responden,, yaitu karyawan PT Nuansa Alumunium Bandung secara *online* maupun *offline*.
4. Dokumentasi, teknis pengumpulan dokumen yang terkait dengan penelitian ini meliputi data karyawan, data kinerja karyawan, data kehadiran.

Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikan dalam Tabel 3.3 berikut:

TABEL 3.4
TEKNIK PENGUMPULAN DATA

No.	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data
1	Wawancara	Karyawan PT Nuansa Alumunium Bandung
2	Observasi	Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan serta implikasinya pada kinerja kerja Karyawan PT Nuansa Alumunium Bandung
3	Angket	Karyawan PT Nuansa Alumunium Bandung

Sumber : Hasil Pengolahan Data Sekunder dan Primer, 2019

3.2.7 Metode Konversi Data menjadi Skala Interval

Teknik pengolahan data dari angket yang telah diisi oleh responden adalah dengan menentukan batas skala dari masing-masing alternatif jawaban, tiap alternatif jawaban akan diberi skor dengan angka 5,4,3,2,1 jika jawaban dianggap positif, dan sebaliknya 1,2,3,4,5 jika jawaban dianggap negatif. Pengukuran ini dilakukan pada pertanyaan yang tertutup dan berskala ordinal.

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal, namun karena pengolahan data dengan penentuan statistik parameter memerlukan setidaknya data yang akan diukur pada skala ordinal, maka perlu menggunakan Method of Successive Interval (MSI) untuk mengubahnya menjadi data interval:

- a. Perhatikan setiap item

- b. Untuk setiap item, tentukan berapa banyak orang yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi.
- c. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, hitung proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
- d. Berdasarkan proporsi setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban. 49
- e. Menghitung nilai batas z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban
- f. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$Scale\ Value = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

- g. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + NSmin]$$

Selanjutnya akan ditentukan data variabel bebas dengan variabel terikat serta akan ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut

3.2.8 Rancangan Pengujian Validitas dan Realibilitas

Syarat mutlak dari sebuah penelitian adalah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan sebagai alat uji hipotesis. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa Valid berarti mengukur apa yang hendak di ukur secara tepat. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama (konsisten).

Sedangkan reliabilitas menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama. Sedangkan Jackson (2012) menyatakan bahwa reliabilitas adalah konsistensi atau stabilitas dari sebuah alat ukur.

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu software komputer program SPSS (Statistical Product for Service Solution) 21.0 for Windows.

3.2.8.1 Pengujian Validitas

Uma dan Roger (2016) menjelaskan bahwa validitas adalah tes tentang seberapa baik instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur konsep memang mengukur konsep yang dimaksud. Validitas internal (*internal validity*) TB atau rasional yaitu bila kriteria yang ada dalam instrumen secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang diukur. Sedangkan validitas eksternal (*external validity*), bila kriteria di dalam instrumen disusun berdasarkan fakta-fakta empiris yang telah ada. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut :

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

Sumber : Naresh K. Malhotra dan David F. Birks (2013)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

N = Jumlah sampel

\sum = Kuadrat faktor variabel X_1

$\sum X^2$ = Kuadrat faktor variabel X_2

$\sum Y^2$ = Kuadrat faktor variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian faktor korelasi variable X_1 , X_2 , dan Y

Dimana: r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X_1 , X_2 dan variabel Y, tiga variabel yang dikorelasikan.

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 20 for windows dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- Distribusi data variabel X dan/atau Y setiap item jawaban ke *Data View*;
- Klik *Variabel View*, lalu isi kolom *Name* dengan nama sesuai item;
- Klik *Analyze*, pilih *Correlate*, pilih *Bivariate*;
- Sorot semua item yang tersedia dengan total masing-masing variabel, pindahkan ke kolom *Variables*:

- e. Lalu tentukan uji *Correlate*, centang bagian *Pearson*, *Two-tailed* dan *Flag significant correlations*;
- f. Klik OK, maka hasil validitas akan muncul di *output*.

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah alat yang digunakan untuk mencari data primer dalam penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen motivasi kerja sebagai variabel X_1 , budaya organisasi sebagai variabel X_2 dan kinerja karyawan sebagai variabel Y . Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Untuk lebih jelasnya mengenai pengujian validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS MOTIVASI KERJA (X_1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Kebutuhan akan prestasi				
1	Saya berani mengambil keputusan dengan perhitungan	0,802	0,374	Valid
2	Saya memiliki rencana kerja menyeluruh dan berjuang unuk merealisasikan tujuan	0,620	0,374	Valid
3	Saya dapat mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang sudah di program	0,628	0,374	Valid
Kebutuhan akan afiliasi				
4	Saya membutuhkan akan perasaan diterima	0,721	0,374	Valid
5	Saya membutuhkan akan perasaan dihormati	0,519	0,374	Valid
6	Saya membutuhkan akan perasaan maju	0,663	0,374	Valid
7	Saya membutuhkan akan perasaan ikut serta	0,788	0,374	Valid
8	Saya mampu mengatasi kebingungan dalam pekerjaan	0,612	0,374	Valid

Sumber: Lampiran

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.4, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel (X_1) motivasi kerja valid,

karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel budaya organisasi (X_2):

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS BUDAYA ORGANISASI (X₂)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
<i>Innovation And Risk Taking</i>				
1	Perusahaan mampu memberikan jaminan diri kepada karyawannya	0,613	0,374	Valid
2	Perusahaan melaksanakan ketegasan dalam pengawasan terhadap karyawan	0,766	0,374	Valid
<i>AttentionTo Detail</i>				
3	Perusahaan mampu melaksanakan pengawasan terhadap karyawan	0,581	0,374	Valid
<i>Outcome Orientation</i>				
4	Perusahaan mampu menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi setiap karyawannya	0,822	0,374	Valid
<i>People Orientation</i>				
5	Perusahaan mampu membangun inisiatif dari setiap karyawannya	0,756	0,374	Valid
<i>Team Orientation</i>				
6	Perusahaan mampu mendorong setiap karyawannya untuk dapat berprestasi	0,411	0,374	Valid
7	Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada setiap karyawannya yang memiliki prestasi	0,739	0,374	Valid
<i>Stability</i>				
8	Perusahaan dapat memberikan kesempatan setiap karyawannya dalam mengaktualisasikan dirinya	0,727	0,374	Valid
9	Perusahaan mampu memberikan rasa aman kepada setiap karyawannya	0,710	0,374	Valid

Sumber: Lampiran

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.5, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel (X₂) budaya organisasi valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}. Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel kinerja karyawan (Y):

TABEL 3.7

HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Kualitas				
1	Saya mampu melaksanakan kegiatan perusahaan mendekati tingkat keberhasilan	0,676	0,374	Valid
2	Saya mampu melibatkan diri secara aktif dalam berbagai aktivitas perusahaan	0,837	0,374	Valid
3	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan perintah	0,681	0,374	Valid
Kuantitas				
4	Saya mampu meningkatkan laba perusahaan	0,724	0,374	Valid
5	Saya mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	0,901	0,374	Valid
Ketepatan Waktu				
6	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0,849	0,374	Valid
7	Saya hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang di tentukan	0,773	0,374	Valid
8	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan	0,865	0,374	Valid
Efektivitas				
9	Saya dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil tertinggi perusahaan	0,742	0,374	Valid
10	Lingkungan kerja mendukung saya dalam melaksanakan pekerjaannya	0,897	0,374	Valid
Kemandirian				
11	Saya memiliki kesadaran dalam melakukan pekerjaan tanpa memerlukan pengawanan atasan	0,844	0,374	Valid
12	Saya berupaya dengan keras untuk meraih prestasi	0,845	0,374	Valid
Komitmen Kerja				
13	Saya mampu memelihara nama baik dan hubungan kerjasama diantara rekan kerja	0,884	0,374	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
14	Adanya sikap kesetiaan dan kebanggaan saya karena menjadi anggota di sebuah organisasi atau perusahaan	0,887	0,374	Valid

Sumber: Lampiran

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.6, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel (Y) kinerja karyawan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

3.2.8.2 Pengujian Realibilitas

Malhotra, Birks, & Nunan, (2017) menjelaskan bahwa reliabilitas menguji sejauh mana skala tersebut menghasilkan hasil yang konsisten apabila pengukuran berulang dilakukan pada variabel yang sama. Sedangkan U Sekaran & Bougie (2016) reliabilitas adalah bahwa tes tentang seberapa konsisten alat ukur mengukur konsep apa pun yang diukurnya.

Penelitian ini menguji reliabilitas dengan menggunakan rumus *alpha* atau *Cronbach's alpha* (α). Menurut U Sekaran & Bougie (2016) *Cronbach alpha* adalah koefisien kehandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. *Cronbach alpha* dihitung dalam rata-rata interkorelasi antar item yang mengukur konsep. Semakin dekat *cronbach alpha* dengan 1, semakin tinggi keandalan konsistensi internal.

Pegujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach alpha*, yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Sumber : U Sekaran & Bougie (2016:289)

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

σt^2 = varians total

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir tiap pertanyaan

Jumlah varian butir tiap pertanyaan dapat dicari dengan cara mencari nilai

$\sum \sigma^2$ 2 varians tiap butir yang kemudian dijumlahkan ($\sum \sigma^2$) sebagai berikut :

$$\sigma^2 = \sqrt{\frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n-1}}$$

Sumber : N K Malhotra et al., (2013:435)

Keterangan :

n = jumlah sampel

σ^2 = nilai varians

$\sum x^2$ = jumlah skor

Keputusan pengujian reliabilitas item instrumen adalah sebagai berikut :

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan *reliable* jika nilai *cronbach's alpha* (α) $\geq 0,700$.
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak *reliable* jika nilai *cronbach's alpha* (α) $\leq 0,700$.
3. Apabila angka *Alpha Croncbach* mendekati 1, maka semakin tinggi tingkat reliabilitasnya.

Berdasarkan survey kuesioner terhadap 20 responden (taraf signifikansi 5%, derajat bebas (dk) $n-2$ ($30-2=28$), nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan program *Windows SPSS (Statistical Product for Service Solution)* 25.0, menunjukkan bahwa semua variabel reliabel karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yang sbesar 0,374. Untuk lebih jelasnya lihat pada Tabel 3.7 berikut:

TABEL 3.8
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,805	0,374	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,858	0,374	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.961	0,374	Reliabel

Sumber: Lampiran

Berdasarkan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ menunjukkan hasil reliabel, maka dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas yang terdapat pada Tabel 3.7

yang terdiri dari motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel.

3.2.9 Rancangan Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan :

1. Menyusun data, Kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Tabulasi data, yaitu Penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah dibawah ini :
 - a. Memberi skor pada tiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap budaya organisasi (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y), dengan skala pengukuran menggunakan *rating scale*. Menurut Umar (2008) “Skala berusaha mengukur arti suatu objek atau konsep bagi responden. *likert* adalah alat pengumpul data yang digunakan dalam observasi untuk menjelaskan, menggolongkan, menilai individu atau situasi. Dalam skala model *likert*, responden tidak akan menjawab salah satu dari jawaban kualitatif, tetapi menjawab salah satu jawaban kuantitatif yang telah disediakan. Oleh karena itu *Interval* ini bersifat lebih fleksibel, yang penting dalam *Interva* adalah harus dapat mengartikan setiap angka yang diberikan pada alternatif jawaban pada setiap item instrumen. Dalam penelitian ini, pernyataan dari angket terdiri dari 7 kategori sebagai berikut :

TABEL 3.9
SKOR ALTERNATIF JAWABAN POSITIF DAN NEGATIF

Alternatif Jawaban	Sangat tinggi, Sangat baik, Sangat mampu, Sangat sesuai	Rentang Jawaban					Sangat rendah, Sangat buruk, Sangat tidak mampu, Sangat tidak sesuai
		5	4	3	2	1	
Positif		5	4	3	2	1	
Negatif		1	2	3	4	5	

Sumber: Modifikasi dari Husein Umar (2008:99)

- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
- c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian

Pengujian. Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear berganda.

3.2.7.1. Rancangan Analisis Data Deskriptif

Penelitian bukan hanya menafsirkan data saja tapi data mentah atau hasil pengisian kuesioner harus diolah agar memperoleh hasil bagi pemecahan masalah. Untuk itu perlu diketahui bagaimana data secara analaisis deskriptif dalam penelitian. Analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud mengeneralisasi atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

- a. Analisis Deskriptif Variabel X_1 (Motivasi Kerja)
- b. Analisis Deskriptif Variabel X_2 (Budaya Organisasi)

c. Analisis Deskriptif Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Sedangkan alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu keterangan dan data mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta implikasinya pada kinerja kerja karyawan. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner dapat disusun ke dalam tiga langkah yaitu: persiapan, tabulasi dan penerapan data pada pendekatan penelitian.

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.7 berikut:

TABEL 3.10
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch Ali (1985:184)

3.2.7.2. Rancangan Analisis Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap Motivasi Karyawan (X2) serta implikasinya pada kinerja (Y). Dalam menganalisis data sangat diperlukan ketepatan, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda karena menganalisis tiga variabel yaitu budaya organisasi, motivasi dan kinerja. Dengan menggunakan teknik analisis linier berganda dapat dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normal adalah uji untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam *statistic parametric*. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel

normal atau tidak. Dalam mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Sebagaimana merupakan model regresi yang memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas. Selain itu untuk lebih memperkuat bukti bahwa data hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak, maka peneliti dapat melakukan pengujian normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Latan & Temalagi (2013). Senada dengan Widarjono (2010) yang menyatakan bahwa uji statistika Kolmogorov-Smirnov merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi dengan distribusi tertentu dalam hal ini adalah distribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov ini didasarkan pada fungsi distribusi empiris (*Empirical Distribution Function = ECDF*). Jika terdapat data $Y_1, Y_2 \dots Y_N$ yang disusun dengan order atau rangking N maka ECDF dapat didefinisikan sebagai berikut:

$$E_N = n(i)/N$$

Di mana $n(i)$ adalah nilai kurang dari Y_i asn Y_i adalah order dari nilai terkecil sampai terbesar. Nilai statistik Kolmogorov-Smirnov dapat dihitung dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$D = \max_{1 \leq i \leq N} [F(Y_i) - i/N]$$

Di mana F merupakan distribusi kumulatif teoretis yang diuji kebenarannya. Hipotesis nol (H_0) dalam uji Kolmogorov-Smirnov ini adalah bahwa data mengikuti distribusi tertentu (distribusi normal), sedangkan hipotesis alternatifnya (H_a) data tidak mengikuti distribusi tertentu (tidak berdistribusi normal). Jika nilai D ini lebih kecil dari nilai kritis maka menerima hipotesis nol. Berarti data mengikuti distribusi normal. Sedangkan bila nilai statistika D lebih besar dari nilai kritis maka menolak hipotesis nol atau menerima hipotesis alternatif sehingga data tidak mengikuti distribusi normal. Selain itu dapat pula dengan menggunakan nilai probabilitas untuk menerima atau menolak hipotesis nol. Jika probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi (α) maka menerima H_0 . Sebaliknya jika probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) maka menolak H_0 atau menerima H_a .

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Scatterplot, di mana dengan melihat pada grafik Scatterplot jika plotting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas (Latan & Temalagi, 2013). Sebagaimana metode yang digunakan ini adalah dengan mengetahui pola heteroskedastisitas. Pola heteroskedastisitas menurut Widarjono (2010) dapat dilacak melalui hubungan antara varian variabel gangguan dengan variabel independen dengan model sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + e_i$$

Diasumsikan bahwa pola varian variabel gangguan dari persamaan adalah proporsional dengan X_{1i} dan X_{2i} sehingga:

$$\begin{aligned} \text{Var}(e_i|X_1) &= E(e_i^2) \\ &= \sigma^2 X_{1i} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Var}(e_i|X_2) &= E(e_i^2) \\ &= \sigma^2 X_{2i} \end{aligned}$$

Masalah heteroskedastisitas tersebut dapat diatasi melalui transformasi persamaan dengan cara membagi dengan $\sqrt{X_{1i}}$ dan $\sqrt{X_{2i}}$ Hasilnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \frac{Y}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} &= \frac{\beta_0}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} + \beta_1 \frac{X_{1i}}{\sqrt{X_{1i}}} + \beta_2 \frac{X_{2i}}{\sqrt{X_{2i}}} + \frac{e_i}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} \\ &= \beta_0 \frac{1}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} + \beta_1 \sqrt{X_{1i}} + \beta_2 \sqrt{X_{2i}} + v_i \end{aligned}$$

$$\text{Di mana } v_i = \frac{e_i}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}}$$

Dari transformasi ini varian variabel gangguan dalam persamaan tidak lagi heteroskedastisitas. Hal ini bisa dibuktikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 E(v_i^2) &= E\left(\frac{e_i}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}}\right)^2 \\
 &= \frac{1}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} E(e_i^2) \\
 &= \frac{1}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} \sigma^2 X_{1i} + X_{2i} \\
 &= \sigma^2
 \end{aligned}$$

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Sebagaimana untuk mengujinya dapat dilihat dengan menggunakan uji D-W (Durbin-Watson). Adapun kriteria autokorelasi menurut Santosa (2012) adalah sebagai berikut:

- Jika nilai D-W di bawah -2, maka terdeteksi ada autokorelasi positif
- Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2, maka teridentifikasi tidak ada autokorelasi
- Jika nilai D-W di atas +2, maka terindikasi ada autokorelasi negative

Sebagaimana menurut Widarjono (2010) metode Durbin-Watson merupakan metode yang banyak digunakan untuk mendeteksi masalah autokorelasi. Adapun formula uji statistik Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^n (\hat{e}_t - \hat{e}_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n \hat{e}_t^2}$$

Berdasarkan persamaan tersebut, Durbin-Watson telah berhasil mengembangkan distribusi statistik Durbin-Watson. Durbin-Watson berhasil menurunkan nilai kritis batas bawah (d_L) dan batas atas (d_U) sehingga jika nilai d hitung dari persamaan terletak di luar nilai kritis maka ada tidaknya autokorelasi baik positif atau negatif dapat diketahui. Penentuan ada tidaknya autokorelasi secara cepat dapat diketahui jika nilai d mendekati 2 maka tidak ada autokorelasi. Sebaliknya jika nilai d mendekati 0 atau mendekati 4 maka diduga ada autokorelasi positif atau autokorelasi negatif.

4. Uji Multikolinearitas

Menurut Widarjono (2010) multikolinearitas merupakan hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi berganda. Di mana dapat digunakan persamaan model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + e_i$$

Di mana Y = kinerja, X2 = budaya organisasi, dan X1 = motivasi karyawan.

Multikolinearitas akan menyebabkan estimator OLS mempunyai varian yang besar dan dengan demikian *standard error* jug besar. Hal ini dapat dibuktikan dengan menggunakan formula varian β_1 dan β_2 sebagai berikut:

$$\text{Var}(\beta_1) = \frac{\sigma^2}{\sum x_{1i}^2 (1 - r_{12}^2)}$$

$$\text{Var}(\beta_2) = \frac{\sigma^2}{\sum x_{2i}^2 (1 - r_{12}^2)}$$

Di mana r_{12}^2 merupakan korelasi antara variabel independen X dan Y dalam regresi berganda. Jika korelasi antara X dan Y mendekati angka 1 maka varian dari X dan Y terus akan menaik dan sebaliknya jika korelasi mendekati angka 0 maka variannya semakin menurun. Dengan demikian semakin tinggi korelasi antara variabel independen maka akan mendapatkan varian dan *standard error* yang semakin besar. Dengan demikian konsekuensi adanya multikolinearitas bila menggunakan metode OLS dan masih mempertahankan asumsi lain sebagai berikut:

1. Estimator masih bersifat BLUE tetapi estimator mempunyai varian dan kovarian yang besar sehingga sulit mendapatkan estimasi yang tepat.
2. Konsekuensi no. 1, interval estimasi akan cenderung lebih lebar dan nilai hitung statistik uji t akan kecil sehingga membuat variabel independen secara statistik tidak signifikan.
3. Meskipun secara individu variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen melalui uji t, nilai koefisien determinasi (R^2) masih bisa relatif tinggi.

Adapun salah satu metode untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam suatu model regresi berganda dapat menggunakan metode VIF dan Tolerance sebagaimana berdasarkan nilai VIF, jika nilainya kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas. Begitu pula

bila menggunakan angka *tolerance* diduga tidak ada multikolinearitas. Senada dengan Santoso (2016) yang menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda karena menganalisis lebih dari dua variabel. Menurut Sugiyono (2013) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Regresi linier berganda rumusnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2013)

Keterangan:

X_2 : Budaya Organisasi

A : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Karyawan

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y) - b_1(\sum x_1) - b_2(\sum x_2)}{N}$$

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

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

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b₁ dan b₂ adalah sebagai berikut :

1. $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2. $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3. $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4. $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$
5. $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$
6. $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$

X dikatakan mempengaruhi Y serta Z jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya X akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X₁ karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

6. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar sumbangan variabel X terhadap Y, sehingga diketahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap Y. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan oleh Riduwan (2008) yaitu :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

100% = Konstanta

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauhmana pengaruh karakteristik pekerjaan dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.6 di bawah ini.

TABEL 3.11
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH
(GUILFORD)

likert 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 (2013:95).

3.2.10 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian yang akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear. Untuk menguji signifikansi hubungan, maka perlu diuji signifikansinya dengan menggunakan rumus signifikansi korelasi product moment sebagai berikut:

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

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Keterangan:

t = nilai yang dihitung

r = korelasi *product moment*

n = banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan pengujian hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai

dari t_{tabel} dengan taraf kesalahan $\alpha=5\%$ atau $\alpha=0,05$ dengan derajat dk (n-2) serta uji satu pihak yaitu uji pihak kanan, maka:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

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

H1 : $H_0: p \leq 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh positif dari keterlibatan kerja terhadap kepuasan karyawan

$H_a: p > 0$ artinya, terdapat pengaruh positif dari keterlibatan kerja terhadap kepuasan karyawan

H2 : $H_0: p \leq 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh positif dari kepuasan karyawan terhadap perilaku kewargaan organisasi

$H_a: p > 0$ artinya, terdapat pengaruh positif dari kepuasan karyawan terhadap perilaku kewargaan organisasi