

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian dengan pendekatan kuantitatif, analisisnya menekankan pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistika. Pendekatan ini digunakan oleh peneliti dalam rangka memperoleh hubungan antar variabel yang diteliti. Faisal (1995:21) mengungkapkan bahwa: "Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang datanya berupa angka-angka. Penelitian kuantitatif ini adalah bersifat eksplanatif yaitu penelitian untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan yaitu apakah suatu variabel disebabkan atau dipengaruhi ataukah tidak oleh variabel lainnya". Penelitian dilakukan dengan melihat fakta-fakta yang terjadi pada suatu populasi di lingkungan kerja.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk difahami dan disimpulkan. Penelitian deskriptif adalah bertujuan menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau daerah tertentu mengenai berbagai sifat dan faktor tertentu. Jenis ini digunakan oleh peneliti karena pengolahan datanya didasarkan pada analisis persentase.

Penelitian ini tujuannya adalah ingin mengetahui hubungan antara variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan variabel X1 (Motivasi Kerja) dan variabel X2 (budaya organisasi).

Didalam penelitian ini dari beberapa variabel-variabel yang menjadi data primer dan menghasilkan 60 aitem soal yang terdiri atas, motivasi kerja 20 item, budaya organisasi 20 item dan kinerja karyawan 20 item. Dari penelitian yang dilakukan peneliti mendapatkan 48 data, Data-data ini diperoleh langsung dari penyebaran daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Sukma Jaya Abadi.

B. Subjek Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Bila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitian juga disebut juga studi populasi atau studi sensus. (Arikunto, 1987: 102).^b

Dalam hal ini yang dimaksud populasi adalah seluruh karyawan PT. Sukma Jaya Abadi.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 1987: 104). Hal ini bisa difahami bahwa, jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Yang dimaksud penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi.

Untuk menentukan sample karyawan-karyawan tersebut digunakan teknik *purposif sample*, dimana *sampel bertujuan* ini dilakukan dengan cara mengambil subyek bukan didasarkan atas strata, random ataupun daerah, tetapi berdasarkan atas *tujuan tertentu*. Hal ini dilakukan karena adanya beberapa pertimbangan, yaitu keterbatasan waktu, tenaga dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang jumlahnya besar dan jauh. Arikunto menambahkan bahwa: “Penentuan sampel disini

berdasarkan tujuan tertentu yakni: a). Pengambilan sampel berdasarkan atas ciri-ciri sifat atau karakteristik tertentu yang merupakan ciri-ciri pokok populasi. b). Subyek yang di ambil sebagai sampel benar-benar merupakan subyek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat dalam populasi. c). Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat di dalam studi pendahuluan". (*Arikunto, 1987:113*).

Subjek dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan PT Sukma Jaya Abadi, yang dikategorikan menurut jenis kelamin, masa kerja, usia dan tingkat pendidikan. Adapaun keterangan yang lebih jelas mengenai diskripsi subjek penelitian dapat dilihat dibawah ini :

- Pada jenis kelamin dapat dilihat bahwa rata-rata adalah laki-laki yakni sebanyak 27 dan yang 18 adalah perempuan.
- Pada karakteristik usia bahwa dari 48 subjek penelitian, 11 orang diantaranya berusia 21- 30 tahun, 23 orang berusia 31 – 40 tahun dan 14 orang adalah berusia 40 tahun keatas.
- Pada karakteristik lama bekerja di PT Sukma Jaya Abadi. Terdapat 18 orang subjek dengan lamanya bekerja kurang dari 3 tahun 15 orang subjek dengan lamanya bekerja dalam kurun waktu 3 hingga 7 tahun, 9 orang subjek dengan lamanya bekerja dalam kurun waktu 7 hingga 10 tahun, dan 8 subjek dengan lama bekerjanya dalam kurun waktu 10 tahun lebih.

- Pada karakteristik jenjang pendidikan yang dikenyam oleh subjek penelitian. Paling banyak subjek mengenyam pendidikan D2/D3 yaitu sebanyak 9 orang, SMA sebanyak 39 orang.

Dengan menggunakan tehnik *purposive sampling*, peneliti akan dapat melakukan penelitian tersebut lebih terarah dan mendalam, sehingga memperoleh data yang diinginkan.

C. Instrumen Penelitian

Untuk mengumpulkan data penelitian, kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner adalah daftar pernyataan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden.

Dalam kuesioner ini terdiri dari bebrapa variabel yang kemudian diturunkan menjadi sebuah indikator dan barulah disusun menjadi sebuah item-item. Dalam hal ini item-item tersebut akan dapat mengukur sejauh mana hubungan antar variabel.

1. Variabel Independent (X_1) Motivasi Kerja

1) Definisi oprasional

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang semakin bersemangat untuk melakukan aktifitas kerja/tugasnya. Motivasi kerja akan diungkap melalui skala motivasi kerja yang disusun dengan menggunakan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Abraham maslow dalam Mangkunegara (2000) mengemukakan hierarki kebutuhan karyawansebagai berikut: Kebutuhan fisiologis, yaitu

kebutuhan makan, minum, perlindungan, fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki. Kebutuhan harga diri, Kebutuhan aktualisasi diri.

2) Pengembangan Alat Ukur

Skala ini untuk mengukur motivasi kerja karyawan di PT SUKMA JAYA ABADI aspek-aspek motivasi kerja dalam penelitian ini meliputi: a) Tingkah laku yang didorong oleh kebutuhan berprestasi yang tinggi, b) Tingkah laku yang didorong untuk bersahabat yang tinggi, c) Tingkah laku yang didorong untuk berkuasa yang tinggi pada teori abraham maslow. Aspek-aspek tersebut berpacu pada teori Abraham maslow dalam Mangkunegara seperti yang tertera pada definisi operasional diatas.

Dari pendapat diatas maka dapat dirumuskan indikator meliputi:

- a. Kebutuhan Berprestasi
- b. Kebutuhan Berkuasa
- c. Kebutuhan Bersahabat

Pembuatan angket dibuat oleh peneliti sendiri berpijak pada teori-teori pada kajian pustaka. Penelitian ini menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata antara lain: a) Sangat Setuju, b) Setuju, c) Tidak Setuju, d) Sangat Tidak Setuju.

Tabel 3
Blue Print Motivasi Kerja

DIMENSI	INDIKATOR	NO.AITEM		JUMLAH	%
		F	UF		
Kebutuhan Untuk Berprestasi	Tingkat Tanggung Jawab Pada Pekerjaan	1, 17	5, 20	4	20
	Tingkat Adanya Timbal Balik Yang Sesuai	2, 6	10, 14	4	20
Kebutuhan Untuk Berkuasa	Tingkat Kemampuan Untuk Menghadapi Persaingan	4, 15	12, 19	4	20
	Tingkat Keinginan Untuk Mencapai Kedudukan Lebih Tinggi	3, 8	11, 18	4	20
Kebutuhan Untuk Bersahabat	Tingkat Keinginan Untuk Dihormati	7, 9	13, 16	4	20
Jumlah		10	10	20	100%

Sistem penilaian untuk aitem favorable adalah SS= 4, S=3, ST= 2, STS=1, sedangkan pada aitem unfavorable diberlakukan sebaliknya yaitu SS=1, S=2, TS=3, dan STS=4.

3) Uji Validitas Dan Reliabilatas

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: a) jika r

hitung $\geq r$ tabel (uji dua sisi dengan sig.0,05) maka instrument atau aitem-aitem pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid); b) jika r hitung $< r$ tabel (uji dua sisi dengan sig.0,05) maka instrumen atau aitem-aitem pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyanto, 2009).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Alpha (Cronbach's). Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*. Atau bisa juga menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (dalam Priyatno, 2009) hasil uji reliabilitas skala motivasi kerja diperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,9226 yang berarti 20 item tersebut sangat reliabel sebagai alat pengumpul data untuk mengungkapkan motivasi kerja perusahaan. Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program paket SPSS 11.5.

Sebaran aitem valid dan aitem gugur (tidak valid) dalam skala ini dapat dilihat dalam tabel 1.5, sebagai berikut:

Tabel 3.1
Sebaran item valid dan item gugur

No	Aspek	Valid	Gugur
1	Kebutuhan Berprestasi	1, 2, 5, 10, 14, 17,20	6
2	Kebutuhan Berkuasa	4, 8, 11, 12, 15, 18, 19	3
3	Kebutuhan Bersahabat	7, 9, 13, 16	-

Tabel 3.2
Rincian aitem valid dan aitem tidak valid

No	r tabel	Corrected item Correlation	Keterangan
1	0,284	0,5131	Valid
2	0,284	0,7275	Valid
3	0,284	0,1771	Tidak Valid
4	0,284	0,5783	Valid
5	0,284	0,4890	Valid
6	0,284	0,2690	Tidak Valid
7	0,284	0,6869	Valid
8	0,284	0,4205	Valid
9	0,284	0,5645	Valid
10	0,284	0,5535	Valid

11	0,284	0,7285	Valid
12	0,284	0,4266	Valid
13	0,284	0,5231	Valid
14	0,284	0,3345	Valid
15	0,284	0,7056	Valid
16	0,284	0,3289	Valid
17	0,284	0,6662	Valid
18	0,284	0,6480	Valid
19	0,284	0,7255	Valid
20	0,284	0, 3755	Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwasanya pada skala motivasi kerja terdapat 18 item yang valid yaitu nomor 1, 2, 4, 5,7, 8, 9,10, 11, 12, 13, 14, 15 ,16, 17, 18 dan 2 item yang tidak valid yaitu nomor 3 dan 6

2. Variabel Independent (X_2) Budaya Organisasi

1) Definisi Oprasional

Budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari

organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Pengembangan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata antara lain: a) Sangat Setuju, b) Setuju, c) Tidak Setuju, d) Sangat Tidak Setuju. Yang bertujuan untuk mengukur budaya organisasi di seluruh fungsi di PT. SUKMA JAYA ABADI. Dimensi budaya organisasi meliputi:

- a. Inisiatif Individu
- b. Toleransi
- c. Dukungan Manajemen
- d. Aturan Dan Pengawasan
- e. Tingkat Imbalan
- f. Kritik Secara Terbuka
- g. Tingkat Kerja Sama

Dimensi-dimensi diatas sejalan dengan teori Robbins (2006), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Pembuatan angket dibuat oleh peneliti sendiri berpijak pada teori-teori pada kajian pustaka dan refrensi penelitian-penelitian terdahulu.

Tabel 3.3
Blue Print Budaya Organisasi

DIMENSI	INDIKATOR	NO.AITEM		JUMLAH	%
		Fav	UF		
Inisiatif Individu	Tingkat Kreatifitas	1	14	2	10%
	Tingkat Tanggung Jawab	2	5	2	10%
Toleransi	Berani Mengambil Resiko	6	8	2	10%
	Bertindak Agresif Dan Inovatif	3	9	2	10%
Dukungan Manajemen	Fasilitas Yang Disediakan Perusahaan	4	7	2	10%
Aturan Dan Pengawasan	Aturan Dan Pengawasan Langsung Dilakukan Atasan	10,19	18,20	2	20%
Tingkat Imbalan	Imbalan Yang Diberikan Pada Karyawan	12	15	2	10%
Kritik Secara	Sejauhmana Tingkat	11	16	2	10%

Terbuka	Dorongan Terhadap Kinerja Karyawan				
Tingkat Kerja Sama	Kemampuan Kerja Sama	13	17	2	10%
JUMLAH		10	10	20	100%

Sistem penilaian untuk aitem favorable adalah SS= 4, S=3, ST= 2, STS=1, sedangkan pada aitem unfavorable diberlakukan sebaliknya yaitu SS=1, S=2, TS=3, dan STS=4.

3) Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang diukur (Priyanto, 2009). Dengan melakukan uji validitas terhadap aitem pernyataan pada skala penelitian, maka akan dapat diketahui sejauhmana aitem tersebut dapat mengukur aspek yang ingin diukur sehingga dapat diketahui apakah aitem tersebut tepat digunakan untuk mengukur budaya organisasi. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Corrected Item-Total Correlation*.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: a) jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig.0,05) maka instrument atau aitem-aitem pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid); b) jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig.0,05) maka

instrumen atau aitem-aitem pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyanto, 2009)

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Alpha (Cronbach's). Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*. Atau bisa juga menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (dalam Priyanto, 2009) hasil uji reliabilitas skala budaya organisasi diperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,9141 yang berarti 20 item tersebut sangat reliabel sebagai alat pengumpul data untuk mengungkapkan budaya organisasi perusahaan. Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program paket SPSS 11.5.

Sebaran aitem valid dan aitem gugur (tidak valid) dalam skala ini dapat dilihat dalam tabel 1.8, sebagai berikut:

Tabel 3.4
Sebaran item valid dan item gugur

No	Aspek	Valid	Gugur
1	Inisiatif Individu	1, 2, 14	5
2	Toleransi	3, 6, 8, 9	
3	Dukungan Manajemen	4, 7	-
4	Aturan Dan Pengawasan	10,18,19	20
5	Tingkat Imbalan	12, 15	-
6	Kritik Secara Terbuka	11, 16	-
7	Tingkat Kerja Sama	13, 17	-

Tabel 3.5
Rincian aitem valid dan aitem tidak valid

No	r tabel	Corrected item Correlation	Keterangan
1	0,284	0,4196	Valid
2	0,284	0,5135	Valid
3	0,284	0,6803	Valid
4	0,284	0,5511	Valid
5	0,284	0,5298	Tidak Valid
6	0,284	0,4789	Valid
7	0,284	0,5511	Valid
8	0,284	0,3826	Valid
9	0,284	0,5056	Valid
10	0,284	0,4564	Valid

11	0,284	0,3989	Valid
12	0,284	0,4693	Valid
13	0,284	0,6436	Valid
14	0,284	0,3232	Valid
15	0,284	0,4693	Valid
16	0,284	0,3989	Valid
17	0,284	0,6436	Valid
18	0,284	0,5505	Valid
19	0,284	0,6302	Valid
20	0,284	0,2503	Tidak Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwasanya pada skala budaya organisasi terdapat 18 item yang valid yaitu nomor 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10,11,12, 13, 14, 15 , 16, 17, 19, dan 2 item yang tidak valid yaitu nomor 5 dan 20

3. Variabel Dependent (Y) Kinerja Karyawan

1) Definisi Oprasional

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut : (a) Keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi, (b) Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan(atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), (c) Ketepatan dalam menjalankan tugas.

2) Pengembangan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata antara lain: a) Sangat Setuju, b) Setuju, c) Tidak Setuju, d) Sangat Tidak Setuju. Yang bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan PT. SUKMA JAYA ABADI. Aspek- aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut: a) Hasil Kerja, bagaimana seseorang itu dapat menghasilkan sesuatu dari yang di kerjakannya, b) Kedisiplinan, yakni Ketepatan dalam menjalankan tugas. Bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan. c) Tanggung Jawab Dan Kerja Sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan. Aspek-aspek diatas sejalan dengan Anwar

Prabu Mangkunegara (2000) bahwa “ Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pembuatan angket dibuat oleh peneliti sendiri berpijak pada teori-teori pada kajian pustaka dan referensi penelitian-penelitian terdahulu.

Tabel 3.6
Blue Print Kinerja Karyawan

DIMENSI	INDIKATOR	NO.AITEM		JUMLAH	%
		F	UF		
Hasil Kerja	Kualitas, Mutu yang Terbaik dan ketelitian	2, 6	9	3	15%
	Kuantitas : kecepatan dan ketepatan waktu	4, 18	7	3	15%
Kedisiplinan	Memenuhi peraturan yang ada	10, 11	15	3	15%
	Menyelesaikan tugas tepat waktu	3, 19	8, 20	4	20%
Tanggung Jawab dan Kerja Sama	Bekerja sama dengan atasan	5	12	2	10%
	Bekerja sama dengan rekan kerja	13, 17	16	3	15%
	Proses pengambilan	1	14	2	10%

keputusan				
JUMLAH	12	8	20	100%

Sistem penilaian untuk aitem favorable adalah SS= 4, S=3, ST= 2, STS=1, sedangkan pada aitem unfavorable diberlakukan sebaliknya yaitu SS=1, S=2, TS=3, dan STS=4.

3) Uji Validitas Dan Reliabilitas

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: a) jika r hitung $\geq r$ tabel (uji dua sisi dengan sig.0,05) maka instrument atau aitem-aitem pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid); b) jika r hitung $< r$ tabel (uji dua sisi dengan sig.0,05) maka instrumen atau aitem-aitem pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyanto, 2009).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Alpha (Cronbach's). Uji signifikasi dilakukan pada taraf signifikasi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*. Atau bisa juga menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan

diatas 0,8 adalah baik (dalam Priyatno, 2009) hasil uji reliabilitas skala motivasi kerja diperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,8675 yang berarti 20 item tersebut sangat reliabel sebagai alat pengumpul data untuk mengungkapkan budaya organisasi perusahaan. Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program paket SPSS 11.5.

Sebaran aitem valid dan aitem gugur (tidak valid) dalam skala ini dapat dilihat dalam tabel 1.8 sebagai berikut:

Tabel 3.7
Sebaran item valid dan item gugur

No	Aspek	Valid	Gugur
1	Hasil Kerja	4, 6, 9, 18	2, 7
2	Kedisiplinan	3, 8, 10, 11, 15, 19, 20	
3	Tanggung Jawab dan Kerja Sama	1, 12, 13, 14, 17	5, 16

Tabel 3.8
Rincian aitem valid dan aitem tidak valid

No	r tabel	Corrected item Correlation	Keterangan
1	0,284	0,5547	Valid
2	0,284	0,2041	Tidak Valid
3	0,284	0,5962	Valid
4	0,284	0,5161	Valid

5	0,284	0,2457	Tidak Valid
6	0,284	0,6225	Valid
7	0,284	0,1105	Tidak Valid
8	0,284	0,7139	Valid
9	0,284	0,4938	Valid
10	0,284	0,5373	Valid
11	0,284	0,4218	Valid
12	0,284	0,5338	Valid
13	0,284	0,6169	Valid
14	0,284	0,4564	Valid
15	0,284	0,3533	Valid
16	0,284	0,0711	Tidak Valid
17	0,284	0,6636	Valid
18	0,284	0,4294	Valid
19	0,284	0,3383	Valid
20	0,284	0,7039	Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwasanya pada skala budaya organisasi terdapat 16 item yang valid yaitu nomor 1, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20 dan 4 item yang tidak valid yaitu nomor 2, 5, 7, 16

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh man suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reabilitis menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran

dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan instrumen yang sama. Setidaknya ada empat teknik untuk menguji reabilitas instrumen, yaitu test-retest, belah dua, paralel, dan konsistensi internal (Anwar, 2009).

Tabel 3.9
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha	Status
Kinerja (Y)	0,8675	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0,9226	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,9141	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik uji konsistensi internal. Dengan menggunakan Alpha Chonbach. Rumusnya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan

r_{11} = Reliabilitas Instrument

k = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah Varians Butir

σ_i^2 = Varians Total

N = Jumlah Responden

D. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Peneliti menggunakan metode analisis regresi berganda karena metode ini dipandang tepat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pada karyawan PT. SJA, dan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel tersebut beserta angka besaran untuk menunjukkan seberapa besar motivasi kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2002) analisis regresi digunakan apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel tergantung dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel tergantung (kinerja) dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel bebas (motivasi kerja dan budaya organisasi).

Regresi linier berganda hampir sama dengan regresi linier sederhana, hanya saja pada regresi linier berganda variabel bebasnya lebih dari satu variabel penduga. Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat prediksi perkiraan nilai atas

Sebelum melakukan analisis regresi berganda sebagai uji hipotesis, terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi dasar sebagai prasyarat untuk dapat menggunakan regresi linier berganda sebagai teknik analisis datanya. Uji

asumsi dasar tersebut meliputi: a) uji normalitas data; b) uji linearitas (Muhid, 2010).

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel. Variabel yang diuji adalah variabel *dependen* (kinerja) dan *independen* (motivasi kerja dan budaya organisasi).

Uji normalitas sebaran ini menggunakan tehnik uji *One Sample* signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut normal, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak normal (Priyatno, 2009).

Hasil yang diperoleh dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10
Uji Normalitas Data

Shapiro Wilk			
Variabel	Statistik	Df	Signifikansi
Kinerja	.963	48	.128
Motivasi Kerja	.956	48	.068
Budaya Organisasi	.960	48	.097

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan *shapiro wilk* tersebut untuk variabel kinerja diperoleh nilai signifikansi $0,128 > 0,05$ yang artinya data tersebut adalah normal. Untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi $0,068 > 0,05$ yang artinya data tersebut adalah normal. sedangkan untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai signifikansi $0,097 > 0,05$ yang artinya data tersebut adalah normal.

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel *dependen* dengan variabel *independen*. Kaidah yang digunakan untuk menguji linearitas hubungan adalah jika nilai signifikansi (*linearity*) < 0,05 maka dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier sedangkan jika nilai signifikansi (*linearity*) > 0.05 maka dua variabel dikatakan tidak memiliki hubungan yang linier (Priyatno. 2009: 36).

Untuk memudahkan dalam perhitungannya maka digunakan analisis statistik dengan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 11.5

Rumus/persamaan regresi linier berganda

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2$$

Keterangan :

Y : adalah skor yang diprediksi

a : *intercept* atau konstanta

X₁ dan X₂ : variabel bebas I dan II

b₁ dan b₂ : koefisien regresi