BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data.Sesuai dengan pengertian objek penelitian yang di kemukakan oleh Sugiyono (2010:13), objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, *valid*, dan *reliable* tentang sesuatu hal (variabel tertentu). Objek dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi, motivasi dan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini dilakukan di **PT Akses Nusa Karya Infratek Bandung.**

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian ini dilakukan dengan cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. (Sugiyono, 2010). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Pengertian pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2010:53) adalah metode yang digunakan untuk mencari jawaban dari rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap kebenaran variabel mandiri baik hanya pada satu variabel atau lebih. Pengertian metode pendekatan verifikatif menurut Sugiyono (2010:55) merupakan pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan antara dua variabel atau lebih.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif ini, sesuai dengan rumusan masalah, maka diperoleh deskripsi mengenai:

1. Bagaimana gambaran Budaya Organisasi, motivasi dan kinerja karyawan di PT Akses Nusa Karya Infratek
2. Bagaimana pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Akses Nusa Karya Infratek
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Akses Nusa Karya Infratek
4. Bagaimana pengaruh simultan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Akses Nusa Karya Infratek

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) dalam Umi Narimawati, *et all* (2010:29) bahwa:

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

Dalam penelitian ini, metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Akses Nusa Karya Infratek Bandung.

Dengan menggunakan metode penelitian verifikatif, maka akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.3 Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian, perlu dibuat desain penelitian yang bertujuan agar data dan informasi yang diperoleh lengkap dan akurat. Selain itu dalam melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, sistematis serta efektif. Desain penelitian menurut Umi Narimawati (2010:30) :

"Merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti, dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu."

Menurut Jonathan Sarwono (2006:27), desain penelitian khususnya dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan alat dalam penelitian dimana seorang peneliti tergantung dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian yang sedang dilakukan. Dalam ilmu-ilmu sosial, penelitian terdiri dari penelitian penjajakan, penelitian penjelasan (*explanatory*), dan penelitian deskriptif verifikatif (*descriptif verificative*).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang akan dilakukan mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT.Akses Nusa Karya Infratek Bandung dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT.Akses Nusa Karya Infratek Bandung.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi (variabel X_1) dan Motivasi (variabel X_2) serta Kinerja Karyawan (variabel Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT.Akses Nusa Karya Infratek Bandung.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT.Akses Nusa Karya Infratek Bandung berdasarkan teori.

6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.
7. Menetapkan data-data mengenai Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Akses Nusa Karya Infratek Bandung.
8. Melakukan analisis mengenai Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Akses Nusa Karya Infratek Bandung.
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di gambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Jenis Penelitian	Metode Penelitian	Unit Analisis	Time Horizone
T1	*Descriptive*	*Descriptive and Survey*	PT.Akses Nusa Karya Infratek (ANKI) Bandung	*Cross Sectional*
T2	*Descriptive*	*Descriptive and Survey*	PT.Akses Nusa Karya Infratek (ANKI) Bandung	*Cross Sectional*
T3	*Descriptive*	*Descriptive and Survey*	PT.Akses Nusa Karya Infratek (ANKI) Bandung	*Cross Sectional*

T4	*Descriptive and Verifikatif*	*Descriptive and Explanatory Survey*	PT.Akses Nusa Karya Infratek (ANKI) Bandung	*Cross Sectional*

Keterangan :

- T1 = Budaya Organisasi pada PT.Akses Nusa Karya Infratek Bandung.
- T2 = Motivasi pada PT.Akses Nusa Karya Infratek Bandung.
- T3 = Kinerja Karyawan pada PT.Akses Nusa Karya Infratek Bandung.
- T4 = Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Akses Nusa Karya Infratek Bandung.

Kegunaan desain penelitian adalah untuk memperoleh suatu keterangan yang maksimum mengenai cara membuat penelitian dan bagaimana proses perencanaan serta pelaksanaan penelitian dilakukan.

3.4 Operasinal Variabel

Definisi variabel menurut Sugiyono (2010:68) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2010:68), mendefinisikan bahwa pengertian variabel secara teoritis adalah sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau suatu obyek dengan obyek lain.

Penelitian ini dilakukan oleh penulis untuk melakukan pengukuran terhadap kebenaran suatu variabel dengan menggunakan data penelitian. Selanjutnya dilakukan analisis untuk mencari pengaruh suatu variabel dengan

variabel lain. Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain, maka macam-macam variabel dalam penelitian menurut Sugiyono (2010:59), adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

   Yaitu variabel yang bersifat dapat mempengaruhi variabel lain. Yang termasuk variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

   X_1 : Budaya organisasi

   X_2 : Motivasi

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

   Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yang sifatnya bebas. Yang termasuk variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

   Y : Kinerja pegawai

Berdasarkan definisi operasional di atas, maka dapat digambarkan dalam bentuk tabel operasionalisasi variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Tentang Budaya Organisasi

No	Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	No item	Skala Pengukuran	refence
1	Budaya organisasi	Suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya atau dapat diartikan sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah Robbins (2003)	Inisiatif individu	• Kebebasan dalam rangka tanggung jawab terhadap pekerjaan	1	Ordinal	Robbins (2003) *dalam* Umar (2008: 208)
			Toleransi terhadap tindakan beresiko	• Toleransi terhadap pekerjaan-pekerjaan beresiko	2		
			Arah	• Kejelasan tentang sasaran dan harapan atas prestasi organisasi	3		
			Integrasi	• Upaya organisasi untuk menciptakan koordinasi antar unit organisasi	4		
			Dukungan Manajemen	• Dukungan atasan termasuk dalam berkomunikasi	5		
			Kontrol	• Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai	6		
			Identitas	• Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi	7		
			Sistem Imbalan	• Alokasi imbalan direalisasikan atas kriteria prestasi	8		
			Toleransi terhadap Konflik	• Toleransi terhadap konflik secara terbuka	9		
			Pola Komunikasi	• Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan serta antar sesama pegawai	10		

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Tentang Motivasi

No	Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	No item	Skala Pengukuran	Reference
2	Motivasi	Daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Siagan (2006)	Motivasi Internal	• Kebutuhan • Keinginan/hasrat • Aktualisasi diri • Tanggung jawab	11,12, 13,14	Ordinal	Siagian (2006)
			Motivasi Eksternal	• Keteladanan pimpinan • Lingkungan kerja • penghargaan	15,16, 17		Siagian (2006)

Tabel 3.4
Operasionalisasi Variabel Tentang Kinerja Pegawai

No	Variabel	Konsep	*Dimensi*	Indikator	No item	Skala Pengukuran	Reference
3	Kinerja pegawai	Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011)	*Quantity of Work* (kuantitas kerja)	• tingkat kesesuaian jumlah dengan target yang ditentukan • tingkat penolakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan	18,19	Ordinal	Menurut Cardoso Gomes 2003
			Quality of Work (kualitas kerja)	• tingkat kesesuaian kualitas pekerjaan dengan standar yang ditetapkan • tingkat kerapihan hasil kerja karyawan • tingkat keteraturan hasil kerja karyawan	20,21, 22		
			Job Knowledge (pengetahuan pekerjaan)	• Tingkat pengetahuan tentang pekerjaan • Tingkat keterampilan yang dimiliki untuk pekerjaan	23,24		
			Creativeness (kreativitas)	• Tingkat kreatifitas kerja dalam bekerja • tindakan dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja	25,26		
			Cooperation (kerja sama)	• tingkat kesediaan bekerja sama dengan rekan kerja • tingkat pembinaan kerja sama dengan atasan • tingkat kesediaan kerjasama dengan bawahan	27,28, 29		
			Dependability (ketergantungan)	• tingkat keseduaan terhadap bekerja dengan baik walaupu pimpnan tidak ada • tingkat keberhasilan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan permintaan pimpinan	30,31		
			Initiative (inisiatif)	• tingkat mengerjakan pekerjaan tanpa disuruh atasan • tingkat semangat erja dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan	32,33		
			Personal Qualities (kualitas personal)	• tingkat frekuensi menggunakan jam istirahat sepanjang untuk kepentingan instansi • tingkat kesediaan tidak akan pulang kantor bila pekerjaan belum selesai • tingkat integritas pribadi sebagai pegawai	34,35, 36		

3.5 Sumber dan Teknik pengumpulan data

3.5.1 Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didukung oleh data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai PT Akses Nusa Karya Infratek. Dalam penelitian ini data primer yang diteliti meliputi informasi mengenai budaya organisasi, motivasi, dan kinerja pegawai PT Akses Nusa Karya Infratek yang diperoleh berdasarkan hasil tanggapan responden melalui kuesioner.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber informasi yang berkaitan dengan objek penelitian. Dalam penelitian data sekunder yang digunakan berupa literature yang berasal dari buku dan referensi berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi, dan kinerja pegawai

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data, menjelaskan bagaimana sumber diperoleh dan darimana sumber diperoleh. Dalam penelitian ini penyusun menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, diantaranya :

1. Studi kepustakaan, yaitu pengambilan data dengan cara mempelajari buku-buku dan dokumen yang berhubungan dengan pokok-pokok penelitian. Studi

kepustakaan ini bertujuan untuk menjaring data sekunder sebagai bahan referensi dalam membantu melakukan analisis terhadap permasalahan yang ada dilapangan dengan menggunakan teknik dokumentasi yaitu dengan melihat dan menganalisis dokumen-dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian.

2. Studi lapangan, yaitu teknik pengambilan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian. Studi lapangan ini menggunakan tiga bentuk kegiatan yaitu :
   a. Observasi, yaitu pengambilan data atau informasi dengan mengamati langsung terhadap objek yang sedang diteliti untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya, observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan mengamati langsung subjek penelitian di PT Akses Nusa Karya Infratek Bandung.
   b. Wawancara, yaitu bentuk komunikasi langsung yang dilakukan dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan berbagai pihak yang terkait diantaranya adalah bagian manajemen dan Sumber Daya Manusia berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi, dan kinerja pegawai di PT Akses Nusa Karya Infratek.
   c. Angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan tertulis dan terstruktur kepada responden untuk memperoleh keterangan mengenai masalah yang diteliti. Jenis angket yang digunakan adalah angket yang berisi pernyataan-pernyataan dengan disertai alternative jawaban yang telah disediakan.

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Definisi populasi menurut Sugiyono (2010:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian di atas, populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Populasi sasaran merupakan populasi yang digunakan untuk menjadi sasaran dalam penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di PT Akses Nusa Karya Infratek sebanyak 128 pegawai, dimana terbagi dalam 7 bagian, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut :

Tabel 3.5
Jumlah Karyawan PT.Akses Nusa Karya Infratek Bandung

No	Bagian	Total Karyawan
1	Office/Administrasi	20
2	Engineering	30
3	Electrical	15
4	Workshop	23
5	Civilwork	25
6	Security	7
7	Office boy (OB)	8
JUMLAH		**128**

Sumber : HRD PT. Akses Nusa Karya Infratek

3.6.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2011: 298-299) adalah:

Sampel adalah sebagian dari populasi. Penelitian berangkat dari populasi tertentu, tetapi karena keterbatasan tenaga, dana, waktu dan fikiran, maka peneliti menggunakan

sampel sebagai obyek yang dipelajari atau sebagai sumber data. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Random Sampling. Teknik random sampling yaitu teknik penentuan sampel yang diambil secara acak. Menurut Jalalludin Rahmat (2004) sampel dapat diambil dengan cara perhitungan sebagai berikut :

$$\text{n} = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

$$\text{n} = \frac{128}{1+128(0,1)^2} = 56.14 \sim 57$$

Berdasarkan hasil perhitungan sampel diatas, maka minimal kuisioner yang harus disebar adalah 57 kuisioner sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian ini penulis menyebarkan 57 kuisioner kepada pegawai PT Akses Nusa Karya Infratek

Tabel 3.6 Populasi Dan Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Office/Administrasi	20	9
2	Engineering	30	14
3	Electrical	15	7
4	Workshop	23	10
5	Civilwork	25	11
6	Security	7	3
7	Office boy (OB)	8	3
Total		**128**	**57**

3.7 Instrumen Penelitian

Dalam suatu penelitian alat pengumpul data atau instrumen penelitian akan menentukan data yang dikumpulkan dan menentukan kualitas penelitian.Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di PT Akses Nusa Karya Infratek. Adapun skala yang digunakan dalam instrumen penelitian ini adalah skala *likert*. Dengan menggunakan skala *likert*, setiap

jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan positif atau negatif. Adapun ketentuan skala jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.7 Skala *Likert*

Pernyataan Positif		**Pernyataan Negatif**	
Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1
Setuju	4	Setuju	2
Cukup Setuju	3	Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4
Sangat tidak setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5

Instrumen dalam penelitian ini berupa kuisioner atau angket tertutup yang jawaban alternatifnya sudah disediakan oleh peneliti.Agar setiap jawaban responden dapat dihitung, maka diperlukan alat ukur yang tepat dalam memberikan skor pada setiap jawaban responden.Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal. Namun dalam penelitian ini diperlukan transformasi skala ordinal menjadi skala interval dengan menggunakan Method of Succesive Interval (MSI). *Method of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data ordinal menjadi skala interval. Menurut Riduwan, (2009: 189) Analisis MSI dibutuhkan karena data yang diperoleh dari penelitian ini merupakan data ordinal sedangkan untuk menganalisis korelasi dan analisis regresi, data yang digunakan harus berupa data interval.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner sebagai instrument penelitian dianyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner tersebut, Ghozali (2011). Suatu tes dikatakan memiliki validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan

hasil dengan maksud digunakannya tes tersebut. Dalam uji validitas ini digunakan teknik korelasi *Product Moment* denganrumus:

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

Dimana :

rhitung = koefisien korelasi

ΣXi = jumlah skor item

ΣYi = jumlah skor total

n = jumlah responden

(Suharsimi Arikunto, 2006:170)

Dengan menggunakan taraf signifikan α = 0,05 koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai dari tabel korelasi nilai r dengan derajat kebebasan (n-2), dimana n menyatakan jumlah banyaknya responden. Jika$r_{hitung} > r_{0,05}$dikatakanvalid, sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{0,05}$ tidak valid.

Dalam penelitian ini hasil korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk tersebut akan dibandingkan dengan nilai r hitung pada n=57 dan α = 5% yaitu 0, 261. Semua item kuesioner yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,261 daya pembedanya dianggap memuaskan. Sedangkan item yang memiliki nilai koefisien korelasi di bawah 0,261 dianggap tidak valid dan item yang tidak valid dapat dihilangkan. Adapun hasil uji validitas kuesioner ketiga variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.8

Rekapitulasi hasil uji validitas Budaya Organisasi

No Item	Indeks validitas	titik kritis	Ket
x11	0.44946	0.261	Valid
x12	0.45756	0.261	Valid
x13	0.59641	0.261	Valid
x14	0.69378	0.261	Valid
x15	0.61639	0.261	Valid
x16	0.57778	0.261	Valid
x17	0.7104	0.261	Valid
x18	0.58527	0.261	Valid
x19	0.68385	0.261	Valid
x110	0.62591	0.261	Valid

Pada tabel 3.8 terlihat bahwa nilai indeks validitas pada ke-10 butir pertanyaan mengenai Budaya Organisasi lebih besar dari 0.261 sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 butir pernyataan pada variabel Budaya Organisasi tersebut valid dan layak digunakan sebagai alat ukur variabel tersebut.

Tabel 3.9

Rekapitulasi hasil uji validitas Motivasi

No Item	Indeks validitas	titik kritis	Ket
x21	0.567	0.261	Valid
x22	0.624	0.261	Valid
x23	0.697	0.261	Valid
x24	0.680	0.261	Valid
x25	0.561	0.261	Valid
x26	0.510	0.261	Valid
x27	0.578	0.261	Valid

Sumber : Olah Data 2016

Pada tabel 3.9 terlihat bahwa nilai indeks validitas pada 7 item pertanyaan mengenai Motivasi lebih besar dari 0.261 sehingga dapat disimpulkan bahwa 7 butir pernyataan pada variabel Motivasi valid dan layak digunakan sebagai alat ukur variabel tersebut.

Tabel 3.10

Rekapitulasi hasil uji validitas Kinerja karyawan

No Item	Indeks validitas	titik kritis	Ket
y1	0.715	0.261	Valid
y2	0.696	0.261	Valid
y3	0.728	0.261	Valid
y4	0.755	0.261	Valid
y5	0.791	0.261	Valid
y6	0.712	0.261	Valid
y7	0.521	0.261	Valid
y8	0.525	0.261	Valid
y9	0.728	0.261	Valid
y10	0.771	0.261	Valid
y11	0.687	0.261	Valid
y12	0.648	0.261	Valid
y13	0.736	0.261	Valid
y14	0.753	0.261	Valid
y15	0.793	0.261	Valid
y16	0.757	0.261	Valid
y17	0.810	0.261	Valid
y18	0.800	0.261	Valid
y19	0.753	0.261	Valid

Sumber : Olah Data 2016

Pada tabel 3.10 terlihat bahwa nilai indeks validitas pada 19 item pertanyaan mengenai Kinerja karyawan lebih besar dari 0.261 sehingga dapat

disimpulkan bahwa 19 butir pernyataan pada variabel Kinerja karyawan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur variabel tersebut.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Tes reliabilitas adalah tes yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui apakah alat pengumpul data yang digunakan menunjukan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan, dan konsistensi dalam mengungkapkan gejala dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda.

Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha* dari Cronbach sebagaimana berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\Sigma \sigma_n^{\,2}}{\sigma_t^2}\right]$$

(Suharsimi Arikunto, 2002: 171)

Dimana;

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum\sigma_n^2$ = Jumlah *varians* butir

σ_t^2 = *varians* total

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu

konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011:25). Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan software SPSS

Tabel 3.11
Rekapitulasi hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian

Variabel	Indeks Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0.873	0.70	Reliabel
Motivasi (X_2)	0.943	0.70	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.957	0.70	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2016

Nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner ketiga variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,70 hasil ini menunjukkan bahwa butir kuesioner pada variabel Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja karyawan handal untuk mengukur variabelnya masing-masing serta dapat dikatakan memiliki ketepatan dan konsistensi yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam mengungkapkan makna dari data yang telah diproses dari proses penelitian yang telah dilakukan. Dalam penelitian ini, analisis data merupakan upaya menyelidiki secara mendalam tentang data yang berhasil diperoleh peneliti berlangsung sehingga akan diketahui makna dan keadaan yang sebenarnya dari apa yang telah diteliti. Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis deskriptif dan pengolahan

data dengan menggunakan path analysis dimana penjelasan dijabarkan sebagai berikut

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:147) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Data yang dideskripsikan merupakan variabel-variabel dependent dan independent dalam penelitian, yaitu budaya organisasi (X1), motivasi (X2), serta kinerja pegawai (Y). Berikut adalah langkah-langkah analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini:

a) Editing data

   Proses editing merupakan proses dimana peneliti melakukan klarifikasi, keterbacaan, konsisitensi dan kelengkapan data yang sudah terkumpul.

b) Pengkodean Data

   Pengkodean data dimaksudkan untuk menterjemahkan data yang kita peroleh kedalam kode-kode yang biasanya dalam bentuk angka.Misalnya dalam penelitian, dimana instrumen kuesionernya menggunakan skala ordinal likert.Maka Pengkodeannya adalah sebagai berikut. STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1, TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2, CS (Cukup Setuju) diberi nilai 3, S (Setuju) diberi nilai 4, dan SS (Sangat Setuju) diberi nilai 5. Sedangkan untuk *screening question* dilakukan pengkodean apa adanya. Tujuannya ialah agar data tersebut dapat dipindahkan dan

diolah dengan *software* komputer semacam *Excel* dan *SPSS*. Sehingga mempermudah peneliti dalam mengolah data dan mengurangi probabilitas salah penghitungan dalam proses analisis dan penarikan kesimpulan.

c) Melakukan analisis jenjang

Analisis Jenjang dilakukan dengan menghitung,

1) skor terendah = 1 (skala likert terendah) x jumlah responden x jumlah pertanyaan
2) skor tertinggi = 5 (skala likert tertinggi) x jumlah responden x jumlah pertanyaan
3) Interval total = skor tertinggi – skor terendah
4) Interval antar kategori = interval total : 5 (jumlah kategori)

d) Langkah selanjutnya adalah melakukan teknik penghitungan persentase. Dengan menghitung rumusan sebagai berikut :

Presentase = (Score real : Score Maksimal) X 100%

Dimana *score real* adalah *score* sebenarnya untuk masing-masing item, sedangkan *score* maksimal adalah nilai yang diperoleh bila semua responden menjawab sangat setuju.

e) Langkah terakhir dalam analisis deskriptif, agar data lebih mudah dimengerti, maka sebaiknya dibuat uraian deskriptif singkat untuk masing-masing variabel.

3.8.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel X dengan variabel Y dalam penelitian ini menggunakan uji regresi berganda yang diolah melalui program IBM SPSS 19. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Budaya organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y).

3.8.2.1 Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Menurut imam Ghozali (2011), menyatakan bahwa uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya memilki distribusi normal atau tidak. Cara mendeteksi dilakukan dengan dua cara yaitu:

a) Analisis grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik residual adalah dengan melihat grafik histrogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang medekati normal. Pada prinsipnya normalitas data dapat diketahui dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik atau histogram dari residualnya. Menurut Imam Ghozali (2011), data normal dan tidak normal dapat diuraikan sebagai berikut;

1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola terdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafk histogramnya. Hal ini artinya, tidak menunjukkan pola terdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Analisis statistik

Menurut imam ghozali (2011), uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan apabila tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya.Uji statistik untuk menguji normalitas residual bisa dengan menggunakan uji statistik nonparametik *kolomogorof-smirnov (K-S).*Uji K-S ini dilakukan dengan membuat hipotesis berikut ini:

$H_0 = 0$:data residual terdistribusi normal apabila nilai signifikan > 5%

$H_a \neq 0$:data residual tidak terdistribusi normal apabila nilai signifikan < 5%

Apabila probabilitas nilai Z uji K-S ini adalah sebagai berikut:

1) Apabila probabilitas nilai Z uji K-S signifikan secara sistematika maka H_a diterima yang berarti data terdistribusi tidak normal.
2) Apabila probabilitas nilai Z uji K-S tidak signifikan secara statistik maka H_0 diterima, yang berarti data terdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:91), multiolinearitas adalah persamaan regeresi berganda yaitu kolerasi antara variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.Jika variabel bebas saling berkolerasi, maka variabel-variabel tidak *orthogonal*.Untuk mengetahui apakah ada kolerasi diantara variabel-variabel bebas dapat diketahui dengan melihat dari nilai *tolerance* yang tinggi.

Menurut Tony Wikaya (2010: 120), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari *tolerance inflacion factor (VIF).* Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan bahwa:

a) Jika nilai *tolerance* >0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
b) Jika *tolerance* <0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi

c. Uji heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2012:158) menyatakan bahwa heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari *residual* pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk

menguji heteroskedastisitas yaitu dengan uji Glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi atau uji koefisien korelasi Spearman's Rho. Berikut penjelasannya:

1. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut *residualnya*. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut *residualnya* lebih dari 0.1 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Jika melihat pola titik-titik pada scatterplots apabila terjadi pola yang beraturan antar titik-titik maka terjadi heteroskedastisitas tetapi jika titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
3. Uji koefisien korelasi Spearman's Rho menggunakan pengujian tingkat signifikansi 0.1 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan *residual* didapat signifikansi lebih dari 0.1 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi

d. Uji autokorelasi

Menurut Priyatno (2012:172) autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara *residual* pada periode t dengan *residual* pada periode sebelumnya (t-1).Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi.Metode yang digunakan untuk menguji adalah dengan uji *Durbin-Watson* (DW Test). Pengambilan keputusan pada uji *Durbin-Watson* adalah sebagai berikut:

1. DU < DW < 4-DU maka H0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.

2. DW < DL atau DW > 4-DL maka H0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.

3.8.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, pengaruh Budaya organisasi(X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y) di PT Akses Nusa Karya Infratek akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis, berupa analisis regresi berganda (*multiple regression model*) yang merupakan alat analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel *independent* terhadap satu variabel *dependent* sebagai faktor prediktor dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

β = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

X1= Budaya organisasi

X2= Motivasi

e = *error (residual)*

Koefisien β bernilai positif (+) berarti hubungan yang searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, peningkatan (penurunan) besarnya variabel bebas akan diikuti oleh besarnya peningkatan (penurunan)

besarnya variabel terikat. Sedangkan jika koefisiensi β bernilai negatif (-) berarti hubungan yang berlawanan arah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan (penurunan) besarnya nilai variabel bebas akan diikuti oleh penurunan (peningkatan) besarnya nilai variabel terikat

3.8.2.3 Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2012:103) Koefisien Determinasi atau yang biasa disebut korelasi pearson merupakan analisis untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yang mempunyai data berdistribusi normal dan data berbentuk interval atau rasio. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel *dependent*, yaitu kinerja pegawai.Persentase pengaruh semua variabel bebas atas nilai variabel terikat di tunjukan oleh besarnya koefisien determinasi (r^2).

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Di mana:

Kd = Seberapa jauh perubahan variabel Y di pengaruhi variabel X

r^2 = Koefisien berganda antara X1, X2terhadap Y

Sumber: Sugiyono (2012:231)

3.8.3 Pengujian Hipotesis

3.8.3.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2009:194). Tujuannya yaitu

untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara signifikan terdapat hubungan dengan variabel terikat dengan melakukan hipotesa sebagai berikut:

a) Budaya organisasi

H0 : $\beta 1 = 0$: Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Akses Nusa Karya Infratek.

Ha : $\beta 1 \neq 0$: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Akses Nusa Karya Infratek.

b) Motivasi

H0 : $\beta 2 = 0$: Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Akses Nusa Karya Infratek.

Ha : $\beta 2 \neq 0$: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Akses Nusa Karya Infratek

Tingkat keyakinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% dengan taraf nyata 5% ($\alpha = 0{,}05$). Tingkat signifikan 0,05 atau 0.05% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau toleransi sebesar 5%. Adapun derajat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar df = n-k-1.

Sedangkan kaidah keputusan yang ditetapkan dalam penelitian seperti yang tercantum di bawah ini:

Jika thitung>ttabel atau thitung<-ttabel, maka H0 ditolak (signifikan)

Jika - ttabel≤ thitung≤ ttabel, maka H0 diterima (tidak signifikan)

Atau didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS:

a) Jika probabilitas > 0,05 maka H0 diterima.

b) Jika probabilitas < 0,05 maka H0 ditolak.

Pada uji t, nilai probabilitas dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel *coefficients* kolom sig atau *significance.*

3.8.3.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi ganda (Sugiyono, 2009:190), atau uji F bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel Budaya organisasi dan Motivasi secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawai di PT Akses Nusa Karya Infratek signifikan. Pengujian akan dilakukan dengan program aplikasi SPSS. Pengujian dilakukan sebagai berikut:

H0 :β1=β2= 0 : secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya organisasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di PT Akses Nusa Karya Infratek.

Ha :β1≠β2≠ 0: secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya organisasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di PT Akses Nusa Karya Infratek.

Tingkat keyakinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% dengan taraf nyata 5% (α = 0,05). Tingkat signifikansi 0,05 atau 5% artinya

kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau toleransi sebesar 5%. Adapun derajat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar df1 = k sedangkan df2 = n-k-l.

Adapun kaidah keputusan yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H0 diterima jika F hitung ≤ F tabel dan H0 ditolak jika F hitung> F tabel

Atau pengambilan keputusan didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS:

a) Jika probabilitas > 0,05 maka H0 diterima.

b) Jika probabilitas < 0,05 maka H0 ditolak.

Nilai probabilitas dari uji F dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel ANOVA kolom sig atau *significance*