BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal – hal lain jika dianggap perlu ".Menurut *Sugiyono (2011:32)* adalah "Objek penelitian merupakan suatu atribute atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variable tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan".

Sesuai dengan pengertian diatas bahwa pengertian objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi sasaran dalam penelitian ilmiah. Objek dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi PIQIE (X1), Motivasi Kerja (X2), Kerjasama Tim (X3) dan Kinerja (Y1). Penelitian dilakukan di UNIKOM kepada karyawan tetapnya, untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi PIQIE, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim Kinerja Karyawan.

3.2. Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan tentang Pengaruh Budaya Organisasi PIQIE, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim Kinerja Karyawan.

Menurut *Sugiyono (2005 : 21)* : "Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas."

Metode ini bertujuan untuk mengetahui hubungan secara lebih mendalam mengenai variabel yang terkait dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara spesifik dan akan memperoleh data yang sesuai dengan penelitian. Yang kemudian data tersebut akan peneliti olah, dianalisis, diproses lebih lanjut dengan teori-teori yang kuat dan akan ditarik kesimpulan.

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

1. Bagaimana Budaya Organisasi PIQIE pada Universitas Komputer Indonesia
2. Bagaimana Motivasi Kerja pada Universitas Komputer Indonesia
3. Bagaimana Kerjasama Tim pada Universitas Komputer Indonesia
4. Bagaimana Kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia

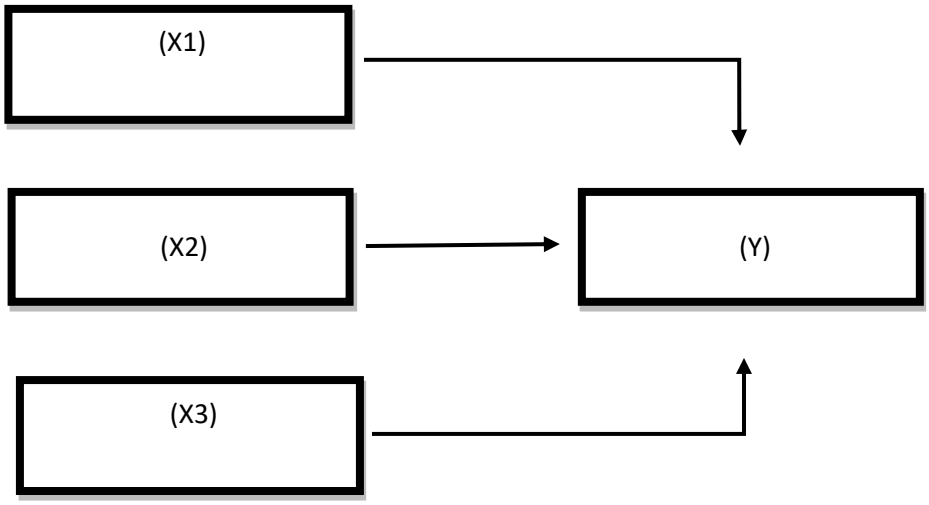
Sedangkan metode verifikatif menurut *Mashuri (2008 : 45)* dalam menyatakan bahwa: "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan." Metode ini dimaksudkan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yaitu pengujian pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent yang diteliti.

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

3.2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian menurut Moh. Nazir dalam Umi Narimawati et.all (2010:3) adalah "Desain Penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian"

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang akan dilakukan mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian.Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Untuk menggambarkan secara keseluruhan alur penelitian ini peneliti membuat suatu desain penelitian. Adapun tahap-tahap yang akan dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini menurut Umi Narimawati adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi masalah tentang pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi PIQIE, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim Kinerja Karyawan.
3. Menetapkan rumusan masalah dalam penelitian tersebut.
4. Menetapkan tujuan dari penelitian.
5. Menentukan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori.
6. Menetapkan konsep variable sekaligus pengukuran variable penelitian yang digunakan.
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data.
8. Melakukan analisis data
9. Melakukan pelaporan hasil penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat digambarkan desain dari penelitian ini yaitu :

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	**Desain Penelitian**			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	***Time Horizon***
Untuk mengetahui Budaya Organisasi PIQIE, pada Universitas Komputer Indonesia.	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan tetap Universitas Komputer Indonesia.	*Cross Sectional*
Untuk mengetahui Motivasi kerja pada Universitas Komputer Indonesia.	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	Karyawan tetap Universitas Komputer Indonesia	*Cross Sectional*
Untuk mengetahui Kerjasama Tim pada Universitas Komputer Indonesia.	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	Karyawan tetap Universitas Komputer Indonesia	*Cross Sectional*
Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	Karyawan tetap Universitas Komputer Indonesia	*Cross Sectional*
Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pada Karyawan tetap Universitas Komputer Indonesia.	*Verifikatif*	*Descriptive Survey*	Karyawan tetap Universitas Komputer Indonesia	*Cross Sectional*

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pada Karyawan tetap Universitas Komputer Indonesia.	*Verifikatif*	*Descriptive Survey*	Karyawan tetap Universitas Komputer Indonesia	*Cross Sectional*
Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja pada Karyawan tetap Universitas Komputer Indonesia	*Verifikatif*	*Descriptive Survey*	Karyawan tetap Universitas Komputer Indonesia	*Cross Sectional*

Keterangan:

T1 = Budaya Organisasi pada Universitas Komputer Indonesia

T2 = Motivasi Kerja pada Universitas Komputer Indonesia

T3 = Kerjasama Tim pada Universitas Komputer Indonesia

T4 = Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia

T5 = Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia

T6 = Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia

Desain Penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara satu variabel bebas yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung.

3.2.2. Operasional Variabel Penelitian

Menurut Umi Narimawati (2008:29) untuk menperoleh data dalam suatu penelitian, maka hendaknya dilakukan penjabaran sejumlah variabel lengkap dengan keonsep, indikator, ukuran dan skalanya. Penjabaran dari variabel penelitian, beserta unsur-unsur terkait biasanya diaplikasikan dengan bentuk tabel, dengan maksud memperjelas konsistensi dan kebenaranya Sesuai dengan judul penelitian yang diungkapkan oleh penulis yaitu, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan , maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Variabel Independen (X), Variebel independen yaitu variabel bebas yang biasa juga mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kerjasama Tim (X3). Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim ditentukan dengan skala ordinal, data-data diperoleh dari hasil wawancara dan melalui kuesioner. Variabel Dependen (Y) Variabel dependen adalah variabel terkait yang dipengaruhi atau mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)

Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	No. kuesioner
1.	Budaya Organisasi (X1)	Robbins and Judge (2008:256) mengungkapkan bahwa budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainya. Sistem makna bersama adalah sekumpulan karakteristik kunci diujung tinggi oleh organisasi.	1. Inovasi dan pengambilan resiko. 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang (Individu). 5. Orientasi Tim 6. Keagresivan 7. Stabilitas	1. Sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko atas apa yang dilakukannya 2. Sejauh mana karyawan dapat cermat, menganalisis, dan memperhatikan pekerjaanya dengan detail 3. Diukur dari sejauh mana manajemen berfokus pada hasil 4. Diukur dari sejauh mana manajemen memikirkan dampak atas hasil pada seluruh anggota 5. Sejauh mana seluruh kegiatan pekerjaan dapat diorganisasikan dalam tim-tim 6. Sejauh mana orang itu agresif dan kompetitif dalam menjalankan tugasnya 7. Sejauh mana perusahaan dapat mempertahankan apa yang telah perusahaan tersebut capai.	oridinal	1,2,3, 4,5,6, 7,8,9, 10,11, 12,13, 14

2.	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya . Sondang P. Siagian (2008:138)	1. Daya pendorong 2. Kerelaan 3. Membentuk keahlian 4. Membentuk keterampilan 5. Tanggung jawab 6. Kewajiban 7. Tujuan Sondang P. Siagian (2008:138)	8. Diukur dari sejauhmana individu melakukan sesuatu tanpa berkeluh kesah. 9. Diukur dari sejauh mana individu melakukan suatu pekerjaan tanpa paksaan dari pihak lain 10. Sejauh mana individu dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik 11. Sejauh mana individu dapat mengembangkan kemampuan untuk lebih efektif dalam menyelesaikan tugas 12. Sejauh mana individu mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diberikan kepadanya 13. Sejauh mana individu melakukan pekerjaanya sesuai dengan jobdesk 14. Sejauh mana individu mengetahui bahwa seperti apa pekerjaan yang akan dialkukan	oridinal	15,16, 17,18, 19,20, 21,22, 23,24, 25,26, 27,28.
3.	Kerjasama Tim (X3)	Dewi (2007:152) mendefinisikan kerja tim (teamwork) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik	1. Mau bekerjasama (cooperative) 2. Mengungkapkan harapan yang positif 3. menghargai masukan, 4. Memberikan dorongan. 5. Membangun semangat kelompok. Dewi (2007:152)	15. Sejauh mana karyawan mau bekerja sama dengan rekan kerjanya 16. Sejauh mana karyawan dapat memberikan hal positif terhadap rekan kerjanya 17. Sejauh mana karyawan dapat mengelola atas masukan yang diberikan oleh rekan kerjanya		29,30, 31,32, 33,34, 35,36, 37,38

				18. Sejauh mana karyawan memberi motivasi terhadap rekan kerjanya 19. Sejauh mana karyawan dapat memberikan energy positif terhadap rekan kerjanya		
3.	Kinerja (Y)	Menurut Anwar P Prabu Mangkunegara 000:67) didalam bukunya Manajemen S umber daya manusia Perusahaan, mengemukakan Pengertian kinerja sebagai Berikut. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tatanggung jawab yang diberikanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab Anwar P Prabu Mangkunegara (2000:67)	20. Tingkat sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas 21. Seberapa banyak pekerjaan yang dihasilkan 22. Tingkat keakuratan dalam menyelesaikan tugas 23. Tingkat rasa tanggung jawab	oridinal	39,40 41,42, 43,44, 45,46,

3.2.3. Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2009:137), sumber data ini terbagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2009:137) sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (responden) maupun dari suatu perusahaan yang mengolah data untuk keperluan penelitian, seperti dengan cara memberikan kuisioner terhadap karyawan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2009:137) sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu buku dan artikel-artikel dari jurnal ilmiah. Data Sekunder merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain.

3.2.3.2. Teknik Penentuan Data

Terlebih dahulu sebelum menentukan yang akan diteliti mengenai populasi dan sampel penulis akan mengemukakan apa yang dimaksud dari populasi dan sampel.

1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008 : 161) populasi adalah "objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian.

Tabel 3.3
Populasi Karyawan Tetap Universitas Komputer Indonesia

1	Biro Administrasi Umum	9
2	Keuangan	6
3	Sekretariat Rektorat	9
4	Sekretariat Program Studi	30
5	Perpustakaan	9
6	*Quality Assurance*	2
7	Unikom Center	4
8	Humas Protokoler	1
9	Divisi *Hardware*	3
10	Divisi ERG & Roket	0
11	Desain Komputer	1
12	Laboratorium Komputer	17
13	Perlengkapan	2
14	Aset, Tata Kelola & *Career Center*	1
15	*Cisco*	1
16	*Ticketing*	7
17	*Security*	17
18	*Cleaning Service*	17
19	Ka. CS dan SC	1
20	Man. Gedung	0
21	Man. Building	0
Total Karyawan		137

Sumber : Biro Administrasi Umum Unikom

Berdasarkan pengertian dari populasi tersebut, maka yang menjadi populasi unruk penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Universitas Komputer Indonesia.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian (Umi Narimawati, 2008) Mengacu pada pendapat

Sugiyono (2008: 118) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan *Stratified random sampling* berdasarkan fakultas dan prodi dimana karyawan bekerja. *Stratified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum (Gaspersz, Vincent, 2000:63).

Penarikan sample pada penelitian ini menggunakan pendekatna slovin, dengan rumus sebagai berikut :

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

Ket: n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas kesalahan yang ditoleransi (1% 5%, 10%)

Berdasarkan rumus slovin diatas, maka dapat diketahui sampel karyawan yang akan digunakan dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{137}{1+137(10\%)^2)}$$

$$n = \frac{137}{2.37} = 57.8 \text{ dibulatkan menjadi 58 responden}$$

Penelitian yang menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan sampel yang diambil yaitu 10% dari jumlah populasi yang ada. Populasi karyawan tetap sebanyak 137 dengan tingkat kesalahan yang digunakan adalah sebesar 10% dan berdasarkan perhitungan diatas diperoleh sampel sebanyak 57,8 karyawan yang kemudian dibulatkan menjadi 58 karyawan. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini terhadap karyawan tetap selaku responden yaitu 58.

Pengalokasian sampel pada masing-masing unit bidang kerja ini menggunakan Rumus *Newman* sebagai berikut :

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

Artinya :

n1 = Besarnya sampel pada strata ke-1

N1 = Besarnya populasi pada strata ke-1

N = Besarnya populasi keseluruhan

n = Besarnya ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas, diperoleh responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit kerja sebagai berikut :

Tabel 3.4
Perhitungan Sampel Karyawan Universitas Komputer Indonesia

Biro Administrasi Umum $n1 = \frac{9}{137}$x58 = 3,81 = 4	Keuangan: $n2 = \frac{6}{137}$x58 = 2,54 = 2
Sekretariat Rektorat: $n3 = \frac{9}{137}$x58 = 3,81 = 4	Sekretariat Program Studi: $n4 = \frac{30}{137}$x58 = 12,70 = 12
Perpustakaan: $n5 = \frac{9}{137}$x58 = 3,81 = 3	*Quality Assurance:* $n6 = \frac{2}{137}$x58 = 0,84 = 1
Unikom Center: $n7 = \frac{4}{137}$x58 = 1,69 = 1	Humas Protokoler: $n8 = \frac{1}{137}$x58 = 0,42 = 1
Divisi Hardware: $n9 = \frac{3}{137}$x58 = 1,27 = 1	Divisi ERG&Roket: $n10 = \frac{0}{137}$x58 = 0 = 0
Desain Komputer: $n11 = \frac{1}{137}$x58 = 0,42 = 1	Laboratorium Komputer: $n12 = \frac{17}{137}$x58 = 7,19 = 7
Perlengkapan: $n13 = \frac{2}{137}$x58 = 0,84 = 1	Aset, Tata Kelola&career Center: $n14 = \frac{19}{137}$x58 = 0,42 = 1
Cisco: $n15 = \frac{1}{137}$x58 = 0,42 = 1	Ticketing: $n16 = \frac{7}{137}$x58 = 2,96 = 3
Security: $n17 = \frac{17}{137}$x58 = 7,19 = 7	Cleaning Service: $n18 = \frac{17}{137}$x58 = 7,19 = 7
Ka. CS dan SC: $n19 = \frac{1}{137}$x58 = 0,42 = 1	Man. Gedung: $n20 = \frac{0}{137}$x58 = 0 = 0
Man. Building: $n21 = \frac{0}{137}$x58 = 0 = 0	

Sumber : Data diolah penulis

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Adapun Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian adalah :

1. Penelitian lapangan (*Field Research)*

   Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan peninjauan langsung terhadap objek yang diteliti, seperti

   a. Kuesioner

      Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Surgiyono (2015:142).

   b. Wawancara

      Penulis melakukan wawancara dengan HRD dan Karyawan tetap di Universitas Kpmputer Indonesia

   c. Dokumentasi

      Dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumentasi lain dari berbagai organisasi yang ada kaitanya dengan permasalahan yang diteliti.

   d. Observasi (*observation)*

      Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian di Universitas computer Indonesia guna memperoleh data dan informasi mengenai objek penelitian.

2. Penelitian Kepustakaan

Yaitu penelitian yang dilakukan atau di ambil dari buku-buku dan mengambil dari internet

a. Studi Kepustakaan (L*ibary Research)*

   Yaitu teknik yang menggunakan dengan cara mengumpulkan, mempelajari data-data dan informasi yang didapat dari buku-buku, dokumen perusahaan dan sumber lain yang berhubungan dengan masalah penelitian

b. Penelitian Internet

   Penulis melakukan pencarian data pendukung untuk penelitian lebih lanjut melalui media informasi teknologi guna menunjang peneltian terkait yang penulis lakukan.

3.2.4.1 Uji Validitas

Cooper dalam Umi Narimawati (2010:42) mengemukakan definisi mengenai validitas:

"Validity is a characteristic of measurement concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure."

Berdasarkan definisi diatas, maka Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sahih atau valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut serta memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan yakni sebesar 0,30.

r hitung < r kritis maka tidak valid

r hitung > r kritis maka valid

Untuk pengujian validitas instrumen penelitian ini, penulis menggunakan program excel dalam tabulasi data, kemudian data tersebut di MSI untuk mendapatkan skala tertinggi (interval) dan memasukkan data tersebut ke dalam program SPSS 23 for windows. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Korelasi Pearson (Product Moment Pearson) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefesien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjekdalam setiap item

Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

ΣX = Jumlah skor dalam distribusi Variable X yang berskala ordinal

ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Variable Y yang berskala ordinal

ΣX^2 = Jumlah Kuadrat masing – masing skor X

ΣY^2 = Jumlah Kuadrat masing – masing skor Y

n = Banyaknya Responden

Dengan ketentuan apabila r lebih besar atau sama dengan 0,300, maka item tersebut dinyatakan valid. Hal ini berarti, instrumen penelitian tersebut memiliki derajat ketepatan dalam mengukur variabel penelitian, dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Tetapi apabila r lebih kecil dari 0,300, maka item tersebut dinyatakan tidak valid, dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis berikutnya atau instrumen tersebut dihilangkan dari pengukuran variabel.

Dalam mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Arikunto, Suharismi (2009:164) dapat dilihat pada Tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5
Interpretasi Nilai r

Besarnya Nilai	Interpretasi
Antara 0,700 sampai dengan 1,00	Sangat tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak tidak tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat tidak tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2009: 164)

Uji keberartian koefesien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikan 5%). Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan

n : ukuran sampel

r : koefesien korelasi *pearson*

Keputusan pengujian validitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan dengan 5% atau sisi adalah:

1. Item instrument dikatakan valid jika t_{hitung} lebih dari atau sama dengan 0,05 = 1,9774 maka instrument tersebut dapat digunakan.
2. Item instrument dikatakan tidak valid jika t_{hitung} kurang dari $t_{0,05}$ (165) = 1,9774 maka instrument tersebut tidak dapat digunakan.

Berikut disajikan hasil pengujian validitas dengan bantuan *Software SPSS v21* dengan metode *pearson product moment*, disajikan pada tabel berikut di bawah ini:

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-kritis	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	P1	0,881	0,300	Valid
	P2	0,788	0,300	Valid
	P3	0,662	0,300	Valid
	P4	0,804	0,300	Valid
	P5	0,832	0,300	Valid

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-kritis	Keterangan
	P6	0,680	0,300	Valid
	P7	0,833	0,300	Valid
	P8	0,767	0,300	Valid
	P9	0,862	0,300	Valid
	P10	0,934	0,300	Valid
	P11	0,897	0,300	Valid
	P12	0,730	0,300	Valid
	P13	0,660	0,300	Valid
	P14	0,671	0,300	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	P1	0,900	0,300	Valid
	P2	0,915	0,300	Valid
	P3	0,805	0,300	Valid
	P4	0,867	0,300	Valid
	P5	0,927	0,300	Valid
	P6	0,910	0,300	Valid
	P7	0,812	0,300	Valid
	P8	0,765	0,300	Valid
	P9	0,733	0,300	Valid
	P10	0,755	0,300	Valid
	P11	0,806	0,300	Valid
	P12	0,754	0,300	Valid
	P13	0,885	0,300	Valid
	P14	0,838	0,300	Valid
	P15	0,890	0,300	Valid
	P16	0,749	0,300	Valid
Kerjasama Tim (X_3)	P1	0,855	0,300	Valid
	P2	0,893	0,300	Valid
	P3	0,810	0,300	Valid
	P4	0,751	0,300	Valid
	P5	0,821	0,300	Valid
	P6	0,853	0,300	Valid
	P7	0,853	0,300	Valid
	P8	0,766	0,300	Valid
	P9	0,813	0,300	Valid
	P10	0,834	0,300	Valid

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,728	0,300	Valid
	P2	0,717	0,300	Valid
	P3	0,871	0,300	Valid
	P4	0,928	0,300	Valid
	P5	0,930	0,300	Valid
	P6	0,794	0,300	Valid
	P7	0,813	0,300	Valid
	P8	0,873	0,300	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS v21*

Pada tabel 3.6 di atas, dapat dilihat seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi PIQIE, Motivasi kerja, kerjasama tim dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan yakni sebesar 0,30 dinyatakan valid. Sehingga dari hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabelnya masing-masing sudah valid dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Setelah ditemukan bahwa pernyataan-pernyataan (butir) yang digunakan penelitian ini valid, maka selanjutnya pernyataan yang dinyatakan valid diuji reliabilitasnya.

3.2.4.2 Uji Realiabilitas

Menurut Cooper (2006:716) reliabilitas adalah : ”*Reliability is a characteristic of measurenment concerned with acuracy, precision, and consistency*”.

Berdasarkan definisi diatas, maka Pengujian reliabilitas ini dimaksudkan untuk menguji tingkat konsistensi dari alat ukur penelitian.

Setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data. Dengan diperoleh nilai r dari uji validitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrumen. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah Split Half Method (*Spearman–Brown Correlation*) Tehnik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap–ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
2. Skor untuk masing–masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II
3. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II
4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item

$$ri = \frac{2\ r\ b}{1 + rb}$$

Keterangan:

ri : reliabilitas internal seluruh instrument

rb : korelasi antara belahan pertama dan kedua

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika koefisien reliabilitas (r_{hitung}) > 0,70 , maka item tersebut reliabel
2. Jika koefesien reliabilitas (r_{hitung}) < 0,70 , maka item tersebut tidak reliable

Tabel 3.7
Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas

Kriteria	Reliability	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber: Barker et al, 2002:70

Hasil perhitungan koefisien reliabilitas dapat dilhat pada tabel berikut :

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Koefesien Reliabilitas	r-kritis	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,960	0,700	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,972	0,700	Reliabel
Kerjasama Tim (X_3)	0,916	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,941	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS v21*

Pada tabel 3.8 di atas, terlihat bahwa dari ke-4 (empat) variabel yang diteliti, diperoleh nilai *split half* sebesar 0,960; 0,792; 0,916 dan 0,941. Ke 4 (empat) nilai

koefisien reliabilitas tersebut lebih besar dari 0,700, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada setiap variabelnya masing-masing sudah mampu mengukur apa yang ingin diukur dan sudah teruji kesahihan maupun kelayakannya sehingga seluruh pertanyaan tersebut layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3.2.4.3 Uji MSI

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalu "Methode of Successive Interval". Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

1. **Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval**

   Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

   a Ambil data ordinal hasil kuesioner

b Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya

c Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data >30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.

d Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai Z pada rumus distribusi normal.

e Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Of Succesive Interval*

$$\left[means\ of\ interval = \frac{Density\ at\ Lower\ Limit\ -\ (Density\ at\ upper\ Limit}{Area\ Under\ Upper\ Limit\ -\ Area\ Under\ Lower\ Limit} \right]$$

Dimana :

means of interval : rata-rata Interval

Density at Lower Limit : Kepadatan atas bawah

Density at Upper Limit : Kepadatan batas atas

Area Under Upper Limit : daerah di bawah atas

Area under lower limit : daerah di bawah atas bawah

f. menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : Nila Transformasi = Nilai Skala + | Nilai Skala minimum | +1.

3.2.5. Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1. Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih manayang lebih penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa tehadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kualitatif dan kuntitatif.

3.2.5.1.1 Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Pengertian Menurut Sugiyono (2005:21) menyatakan bahwa "Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas".

Untuk metode deskriptif, penulis menggunakan analisis kualitatif untuk menggambarkan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Dan untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria peneilaian sebagai berikut:

$$\%\ skor\ aktual = \frac{skor\ aktual}{skor\ ideal} \times 100\%$$

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

Keterangan :

a. Skor aktual adalah jawab seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
b. Skor Ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor actual dengan skor idel dikontribusikan sebagai berikut:

Tabel 3.9
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1.	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2.	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3.	52.01 – 68.00	Cukup
4.	68.01 – 84.00	Baik
5.	84.00 – 100	Sangat Baik

Sumber: Umi Narimawati (2007:84)

3.2.5.1.2 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupaka data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui "*Methode of Sucessive Interval*" Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel dapat digunakan salah satunya adalah sebagai contoh analisis regresi berganda *(Multiple Regression)*.

1. Analisis Regresi dan Asumsi Klasik

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variable bebas atau independen variable (X) terhadap satu variable tidak bebas atau dependen variable (Y) secara bersama-sama. Persamaan Regresi Berganda adalah:

$$Y = {}_0 + \beta X \; + \beta_2 X_2 \ldots + \beta_n X_n \; + \varepsilon$$

Dimana:

Y = variable dependen (Kinerja Karyawan)

X1, X2, X3 = variable independen (Budaya Organisasi PIQIE, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim)

A = Konstanta

β1,β2 = Koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variable independen adalah (X1), (X2), dan (X3) sedangkan variable dependen adalah (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = variable dependen

α = Konstanta dan persamaan regresi

β_1 = Koefisien regresi dari variable X_1

β_2 = Koefisien regresi dari variable X_2

β_3 = Koefisien regresi dari variable X_3

X1 = variable independen

X2 = variable independen

X3 = variable independen

ε = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi variable Y

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang di peroleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator (BLUE).* Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (*multiple linier regression)* sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variable-variabel yang diteliti, terdiri atas :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti

arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Husein Umar, 2011 : 181)

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas *(Asymtotic Significance)*, yaitu :

a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
b. Jika probabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Frisch, suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinearitas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebasnya. Akibatnya model tersebut akan mengalami kesulitan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Mandala, 2001:268-270 dalam Purwanto, Erwan Agus, 2011:198). Jika terdapat korelasi yang kuat diantara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisiensi regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara semua variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisiensi regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF). Menurut Gujarati (2003 : 362), jika nilai *VIF* nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Mengacu pada pendapat Imam Ghozali (2001), mengungkapkan bahwa "Uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakakan Uji Gletser untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen."

Gujarati, (2003) dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai Sig variabel independen < 0,05 terjadi Heterokedastitas
- Jika nilai Sig variabel independen > 0,05 tidak terjadi Heterokedastitas

2. Analisis korelasi

Menurut Sujana (1989:152) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:49) bahwa "menghitung pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variavel X dan variabel Y". Perhitungan tersebut yaitu dengan rumus:

$$r = \frac{n(\Sigma XiYi) - (\Sigma Xi)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n(\Sigma Xi^2) - (\Sigma Xi)^2\}\{n(\Sigma yi^2) - (\Sigma yi)^2\}}}$$

Dimana: $-1 \leq r \leq +1$

r = koefisien korelasi

x = Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim

y = Kinerja karyawan

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan :

Tabel 3.10
Tingkat Keeratan Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Keeratan Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:184)

3. Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2).Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari R2 = SS reg/SStot

Dimana :

$$K\,D = r^2 x\ 100\%$$

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.2.5.2. Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64) menjelaskan tentang hipotesis sebagai berikut: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya korelasi dan pengaruh variabel independen yaitu, Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kerjasama Tim (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan.

Langkah-langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

1. Pengujian secara parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t = \sqrt{\frac{n-(k+1)}{1-r^2}}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

r = Nilai Korelasi parsial

k = Jumlah variabel indepeden

T_{hitung} diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan nilai standar errornya.

b. Hipotesis

Penelitian ini menggunakan hipotesis deskriptif dan hipotesis verifikatif yaitu :

Hipotesis Deskriptif

H1 **:** Budaya Organisasi kurang baik dirasakan oleh karyawan, motivasi kerja cukup baik, Kerjasama Tim Cukup Baik dan kinerja baik pada Universitas Komputer Indonesia

Hipotesis Verifikatif

H2 **:** Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan pada Universitas Komputer Indonesia..

o H0 ; $\beta \neq 0$, Diduga Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan pada Universitas Komputer Indonesia...

o H; $\beta = 0$, Budaya Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia

H3 **:** Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia..

o H03 ; $\beta \neq 0$, Diduga Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.

o H; $\beta = 0$, Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.Kriteria pengujian

H4 **:** Diduga Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia..

o H04 ; $\beta \neq 0$, Diduga Kerjasama Tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.

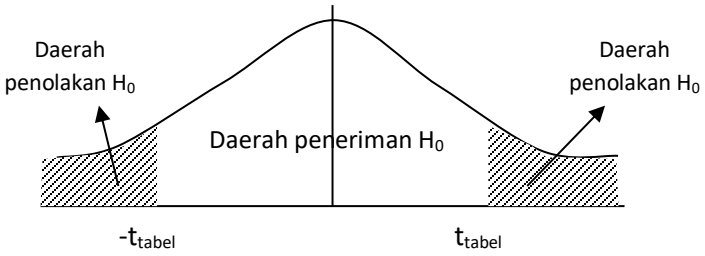
o H; $\beta = 0$, Diduga Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila t_{hitung} < dari t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0{,}01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria peneriamaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka = H_0 ada didaerah penolakan, berarti Ha diterima artinya diantara variable X dan variable Y ada hubunganya.
2. Jika Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka = H_0 ada didaerah penolakan, berarti Ha ditolak artinya antara variable X dan variable Y tidak ada hubunganya.

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan H_0 dan daerah penerimaan H_1



Sumber : Sugiyono (2009 : 185)

Gambar 3.3
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho