

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

RSU PKU Muhammadiyah, salah satu Rumah Sakit swasta di Yogyakarta, berlokasi di Jalan KH. A. Dahlan 20 Yogyakarta.

3.2. Variabel Penelitian

Variabel yang berkaitan dengan penelitian diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel Independen, yaitu variabel yang menjadi sebab terpengaruhnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah budaya perusahaan.
2. Variabel Dependen, yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan
3. Variabel Moderating, yaitu variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel moderatingnya adalah motivasi kerja yang difokuskan pada kondisi intrinsik pekerjaan.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian mengukur masing-masing variabel diperlukan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Variabel Independen dalam penelitian adalah budaya perusahaan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan Hofstede budaya perusahaan indikatornya :

a. *Nilai-nilai organisasi (values)* :

Yaitu keyakinan yang menjadi penuntun kehidupan sehari-hari sebuah organisasi. Nilai-nilai organisasi yang diukur adalah sejauh mana karyawan memahami visi dan misi organisasi, komitmen karyawan terhadap misi organisasi, karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, juga sejauh mana karyawan memahami persepsi organisasi terhadap konsumen.

- b. *Simbol-simbol (symbols)* yang berupa kata-kata (jargon), gerakan, gambar, benda, pakaian/seragam karyawan, yang semuanya itu mempunyai makna dan diakui secara khusus oleh perusahaan.
- c. *Orang-orang yang berpengaruh (heroes)*, baik yang masih hidup maupun sudah tiada, yang menjadi pendorong dan sangat dihargai dalam perusahaan, atau dengan kata lain menjadi panutan dalam bersikap (*models for behaviour*)
- e. *Ritual-ritual (rituals)*, aktivitas bersama yang cenderung pada esensi sosial dalam perusahaan, baik yang berdasarkan nilai-nilai dalam perusahaan maupun diberlakukan oleh seorang pimpinan perusahaan yaitu cara memberi salam, upacara-upacara yang sifatnya sosial maupun keagamaan, kebiasaan dalam melaksanakan suatu pertemuan, kebiasaan menyambut tamu.

b. Variabel Dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan, menurut Henry Simamora mempunyai indikator perilaku-perilaku efektif yang hendaknya dimasukkan dalam penilaian kinerja :

a. Kemampuan organisasi memikat dan menahan orang-orang di dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Indikator yang dilihat adalah kehadiran dan ketepatan jam bekerja sesuai aturan yang ditentukan oleh organisasi.

b. Penyelesaian tugas yang terandalkan

Indikator yang dilihat adalah kecepatan dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan keinginan organisasi.

c. Perilaku-perilaku inovatif dan spontan

Indikator yang dilihat adalah : (a) bagaimana karyawan bekerja sama dengan rekan-rekannya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional, (b) bagaimana karyawan memanfaatkan sarana dan prasarana yang diberikan oleh organisasi (c) kemampuan karyawan memberikan gagasan-gagasan konstruktif dan kreatif untuk memperbaiki organisasi, (d) kemauan karyawan mengikuti program pelatihan diri yang diberikan organisasi dengan sungguh-sungguh (e) sikap karyawan dalam berhadapan dengan rekan kerja, pelanggan, maupun masyarakat umum.

c. Motivasi sebagai variabel moderating yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara Budaya Perusahaan dan Kinerja

Karyawan menurut Frederick Herzberg difokuskan pada kondisi intrinsik pekerjaan dengan indikator :

- a. Prestasi (*achievement*), yaitu kepuasan pribadi karena telah dapat menyelesaikan tugas, memecahkan masalah, atau melihat hasil kerjanya sukses.

Penilaian melihat pada bagaimana pandangan karyawan terhadap hasil kerjanya.

- b. Pengakuan (*recognition for achievement*), yaitu pengakuan atau pujian atas pekerjaan yang terselesaikan dengan baik.

Penilaian melihat pada apa yang didapatkan karyawan dari rekan kerja atau atasannya bila dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

- c. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Penilaian melihat pada sejauhmana kebanggaan karyawan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

- d. Tanggung jawab (*responsibility*), yaitu sejauh mana kontrol atau penguasaan terhadap pekerjaan, variasi yang dapat dikerjakan, dan kesempatan untuk menggunakan prakarsa pribadi.

Penilaian melihat pada bagaimana karyawan memahami deskripsi pekerjaan yang diberikan organisasi kepadanya.

- e. Pengembangan potensi individu (*advancement*), yaitu kesempatan untuk mengembangkan berbagai keahlian dan kemampuan baru terutama yang berhubungan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Penilaian melihat pada kesempatan yang diberikan organisasi pada karyawan untuk mengembangkan potensinya.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Data adalah informasi yang diakui kebenarannya yang dapat dijadikan dasar kajian untuk analisis dalam penelitian. Dalam usaha memperoleh data tersebut maka dilakukan studi lapangan dan studi pustaka.

Studi lapangan

- a) Kuisisioner, yaitu metode untuk memperoleh data dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada pihak yang bersangkutan, sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti. Lembar kuisisioner bisa dilihat pada Lampiran I.

Data yang diperoleh dari responden melalui kuisisioner diberi skor.

Ketentuan skor menggunakan skala Likert 5 poin yaitu :

- | | | |
|--------------------------------|-------|-------------------|
| 1) Jawaban Sangat Sesuai | (SS) | mempunyai nilai 5 |
| 2) Jawaban Sesuai | (S) | mempunyai nilai 4 |
| 3) Jawaban Ragu-ragu | (R) | mempunyai nilai 3 |
| 4) Jawaban Tidak Sesuai | (TS) | mempunyai nilai 2 |
| 5) Jawaban Sangat Tidak Sesuai | (STS) | mempunyai nilai 1 |

Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner berdasarkan acuan dari indikator-indikator yang ditetapkan bagi setiap variabel-variabel penelitian. Penjabrannya dijabarkan sebagai berikut :

Budaya Perusahaan

Mendeskripsikan tentang penerapan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan, simbol-simbol yang dipergunakan perusahaan, orang-orang yang berpengaruh di perusahaan, dan ritual yang biasa dilakukan perusahaan, sehingga membentuk budaya perusahaan yang akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Variabel ini terdiri dari 24 pertanyaan dengan skala Likert 1 sampai 5. Angka tertinggi yakni 5 berarti sangat menunjukkan kesesuaian dengan kondisi sebenarnya yang terjadi dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan

Mendeskripsikan tentang perilaku-perilaku efektif yang dimasukkan dalam penilaian kinerja oleh perusahaan yaitu kemampuan perusahaan memikat dan menahan orang-orang dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu, penyelesaian tugas yang dapat diandalkan, serta perilaku-perilaku inovatif dan spontan. Variabel ini terdiri dari 18 pertanyaan dengan skala Likert 1 sampai 5. Angka tertinggi yakni 5 berarti sangat menunjukkan kesesuaian dengan kondisi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Motivasi

Fokus yang dideskripsikan adalah pada kondisi intrinsik pekerjaan, yaitu tentang prestasi kerja, pengakuan atas pekerjaan yang terselesaikan dengan baik, pekerjaan itu sendiri, tanggung

jawab karyawan terhadap tugasnya, dan kesempatan untuk pengembangan potensi individu. Variabel ini terdiri dari 30 pertanyaan dengan skala Likert 1 sampai 5. Angka tertinggi yakni 5 berarti sangat menunjukkan kesesuaian dengan hal-hal yang memotivasi karyawan dalam bekerja di perusahaan.

- b) Wawancara, yaitu menanyakan langsung kepada responden berdasarkan pertanyaan yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti, bila diperlukan untuk kejelasan dan kelengkapan data penelitian.

Studi Pustaka

Yaitu upaya menambah, mengasah, dan memahami ilmu pengetahuan dengan cara menggali berbagai macam informasi melalui berbagai literatur berupa buku-buku pedoman yang masih relevan, jurnal, skripsi, tesis, maupun berbagai macam informasi yang didapat langsung dari sumber penelitian yang menjadi dasar wacana utama mengenai pengetahuan teoritis dan aplikatif yang ada.

3.5. Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1. Populasi Penelitian

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan dari subyek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah kelompok karyawan tetap (karyawan yang mempunyai SK Direktur) yang bekerja di sektor medis dan non medis dengan masa kerja 12 tahun ke atas di RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Berdasarkan data yang

diperoleh, karyawan tetap di RSUD Muhammadiyah adalah 567 orang (bisa dilihat pada lampiran II) dan yang sudah bekerja 12 tahun ke atas adalah sebanyak 240 orang yang tersebar di hampir semua bidang kerja dengan berbagai tingkat jabatan struktur pada rumah sakit tersebut.

3.5.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *stratified random sampling* artinya bahwa semua unsur populasi yang heterogen (tidak sama bidang tugas dan tingkatan struktur organisasinya) mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Stratifikasi yang dipilih berdasarkan tingkat pendidikan dari jenjang pendidikan Sekolah Dasar sampai dengan Perguruan Tinggi, dengan asumsi bahwa tingkat pendidikan menunjukkan posisi tanggung jawab dan bidang keahlian seseorang dalam pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat diperoleh hasil yang variatif dari berbagai sisi pekerjaan dalam rumah sakit. Dari populasi sebanyak 240 orang berdasarkan tabel statistika penentuan sampel yang terdapat dalam buku, yaitu tabel Krecjie (bisa dilihat di Lampiran III), diambil sampel 150 orang, tabel tersebut dapat dilihat pada lampiran. Di dalam penelitian ini ingin diketahui kinerja dari karyawan di semua aspek yang mendukung mutu pelayanan terhadap konsumen. Berikut ini penghitungan stratifikasi sampel :

Tabel 3.1.

Stratifikasi Sampel

Tingkat Pendidikan	Populasi	Penghitungan Sampel (Populasi/240x150)	Sampel	
			Hasil Penghitungan	Hasil Pembulatan
SD	24	23/240x150	15	15
SMP	51	52/240x150	31.875	32
SMA	109	109/240x150	68.125	68
PT	56	56/240x150	35	35
Jumlah	240			150

3.6. Uji Instrumen Penelitian

Penggunaan kuesioner sebagai instrumen pengumpul data penelitian sangat membantu peneliti dalam mempercepat proses penjarangan data di lapangan, kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan menjadi faktor penting, namun cara ini mengandung resiko mendapatkan data yang kandungan informasinya bias akibat instrumen yang tidak baik. Daftar pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner harus diuji dulu kesahihan dan keandalannya dengan menggunakan suatu pengukuran yang disebut uji validitas dan uji reliabilitas, agar hasil penelitian dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data serta sejauh mana ketepatan alat ukur tersebut dalam mengukur obyek yang diteliti. Sugiyono menyatakan, “ dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.” (Sugiyono, 2005, hlm 267).

3.6.1. Uji validitas

Sebagaimana diungkapkan Sugiyono (2005, hlm. 267), “valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.” Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur itu valid.

Dalam penelitian ini akan digunakan validitas jenis konstruk, dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dalam kuisioner dengan skor totalnya. Apabila semua berkorelasi positif, maka alat ukur tersebut mempunyai validitas. Sedangkan untuk menghitung korelasi skor digunakan analisis faktor, dalam hal ini diperlukan bantuan komputer program SPSS

11. Langkah menguji validitas butir angket adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis

H_0 = skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor

H_1 = skor butir tidak berkorelasi positif dengan skor faktor

2. Menentukan nilai r tabel

Dari tabel r (pada lampiran), untuk $df = \text{jumlah kasus} - 2$, atau dalam kasus ini $df = 30 - 2 = 28$. Tingkat signifikansi 5 %. Didapat angka 0,239.

Catatan : Di sini dilakukan uji satu arah, karena hipotesis menunjukkan arah tertentu, yaitu positif.

3. Mencari r hasil

Di sini r hasil untuk tiap item (variabel) bisa dilihat pada kolom CORRECTED ITEM- TOTAL CORRELATION.

4. Mengambil keputusan

- a. Jika r hasil positif, serta $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika r hasil tidak positif, dan $r \text{ hasil} < r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut gugur
- c. Jika r hasil positif dan $r \text{ hasil} < r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tetap gugur

Jadi jika $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$ tapi bertanda negatif, H_0 tetap akan ditolak.

3.6.1.1. Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dengan korelasi produk moment memiliki koefesien korelasi lebih kecil dari nilai r_{tabel} (tabel r bisa dilihat di Lampiran IV) sebesar 0.239 ($df=28$, $\alpha=5\%$) pada kelompok pertanyaan Budaya perusahaan (bisa dilihat di Lampiran V):

Tabel 3.2.

Hasil Uji Validitas Instrumen pada Variabel Budaya perusahaan

Faktor	Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Nilai organisasi	1	0.6249	0.239	Valid
	2	0.7954	0.239	Valid
	3	0.704	0.239	Valid
	4	0.667	0.239	Valid
	5	0.6721	0.239	Valid
	6	0.6625	0.239	Valid

Tabel 3.2. (lanjutan)

Simbol-simbol	1	0.3004	0.239	Valid
	2	0.6456	0.239	Valid
	3	0.5842	0.239	Valid
	4	0.6574	0.239	Valid
	5	0.4171	0.239	Valid
	6	0.3801	0.239	Valid
Orang yang berpengaruh	1	0.3810	0.239	Valid
	2	0.6212	0.239	Valid
	3	0.5215	0.239	Valid
	4	0.6953	0.239	Valid
	5	0.7223	0.239	Valid
	6	0.4522	0.239	Valid
Ritual	1	0.7933	0.239	Valid
	2	0.6555	0.239	Valid
	3	0.7924	0.239	Valid
	4	0.7981	0.239	Valid
	5	0.1328	0.239	Gugur
	6	0.7273	0.239	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel di atas terlihat bahwa pada faktor ritual terdapat item gugur yaitu pada item pertanyaan nomor 5.

Hasil pengujian validitas dengan korelasi produk momen memiliki koefisien korelasi lebih kecil dari nilai r_{tabel} sebesar 0.239 ($df=28$, $\alpha=5\%$) pada kelompok pertanyaan Motivasi pada tiap-tiap faktor adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3.

Hasil Uji Validitas Instrumen pada Variabel Motivasi

Faktor	Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Prestasi	1	0.3054	0.239	Valid
	2	0.4450	0.239	Valid
	3	0.5119	0.239	Valid
	4	0.1978	0.239	Gugur
	5	0.6183	0.239	Valid
	6	0.6131	0.239	Valid
Pengakuan atas prestasi	1	0.5788	0.239	Valid
	2	0.5715	0.239	Valid
	3	0.5972	0.239	Valid
	4	0.3679	0.239	Valid
	5	0.6037	0.239	Valid
	6	0.4112	0.239	Valid
Perkerjaan itu sendiri	1	0.3771	0.239	Valid
	2	0.4717	0.239	Valid
	3	0.4030	0.239	Valid
	4	0.7707	0.239	Valid
	5	0.4586	0.239	Valid
	6	0.4782	0.239	Valid
Tanggung jawab terhadap pekerjaan	1	0.4081	0.239	Valid
	2	0.5205	0.239	Valid
	3	0.7304	0.239	Valid
	4	0.5567	0.239	Valid
	5	0.4231	0.239	Valid
	6	0.1813	0.239	Gugur
Pengembangan potensi individu	1	0.5466	0.239	Valid
	2	0.6534	0.239	Valid
	3	0.5092	0.239	Valid
	4	0.1064	0.239	Gugur
	5	0.4957	0.239	Valid
	6	0.5809	0.239	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel di atas terdapat item yang dianggap gugur karena hasil dari r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} yaitu pada faktor prestasi item nomor 4, faktor tanggung jawab terhadap pekerjaan gugur no 6, sedangkan pada faktor pengembangan potensi individu gugur nomor 4.

Sedangkan hasil pengujian validitas dengan korelasi produk moment memiliki koefisien korelasi lebih kecil dari nilai r_{tabel} sebesar 0.239 ($df=28$, $\alpha=5\%$) pada kelompok pertanyaan kinerja perusahaan pada tiap-tiap faktor adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4.

Hasil Uji Validitas Instrumen pada Variabel Kinerja Karyawan

Faktor	Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Kemampuan perusahaan memikat dan menahan orang dalam organisasi	1	0.634	0.239	Valid
	2	0.6233	0.239	Valid
	3	0.6763	0.239	Valid
	4	0.3969	0.239	Valid
	5	0.6233	0.239	Valid
	6	0.1605	0.239	Gugur
Penyelesaian tugas	1	0.484	0.239	Valid
	2	0.4372	0.239	Valid
	3	0.5750	0.239	Valid
	4	0.5872	0.239	Valid
	5	0.1658	0.239	Gugur
	6	0.4833	0.239	Valid

Tabel 3.4. (lanjutan)

Perilaku inovatif dan spontan	1	0.4579	0.239	Valid
	2	0.6738	0.239	Valid
	3	0.5023	0.239	Valid
	4	0.5262	0.239	Valid
	5	0.3798	0.239	Valid
	6	0.5629	0.239	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel di atas terdapat item yang dianggap gugur karena hasil dari $r_{hitung} < r_{tabel}$ yaitu pada faktor kemampuan perusahaan memikat dan menahan orang dalam organisasi yaitu item nomor 6, pada faktor penyelesaian tugas terdapat pada item nomor 5, dan pada faktor perilaku inovatif dan spontan tidak terdapat item yang gugur karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3. 6. 2. Uji reliabilitas

Sugiyono (2005, hlm 267) menyatakan bahwa “ Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam menguji reliabilitas digunakan bantuan komputer program SPSS 11.

Langkah menguji reliabilitas butir angket adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis

H_0 = skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktornya

H_1 = skor butir tidak berkorelasi positif dengan komposit faktornya.

2. Menentukan nilai r tabel

Dari tabel r (pada lampiran), untuk $df = \text{jumlah kasus} - 2$, atau dalam kasus ini $df = 30 - 2 = 28$. Tingkat signifikansi 5 %. Didapat angka 0,239.

3. Mencari r hasil

Di sini r hasil adalah angka ALPHA (terletak di akhir output).

4. Mengambil Keputusan

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika r ALPHA positif, serta r ALPHA $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika r ALPHA tidak positif, dan r ALPHA $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.
- Jika r ALPHA positif dan r ALPHA $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tetap tidak reliabel.

Jadi jika r ALPHA $>$ r tabel tapi bertanda negatif, H_0 tetap akan ditolak.

3.6.2.1. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas variabel budaya perusahaan pada faktor nilai organisasi mendapatkan koefisien alpha sebesar 0.8694, pada symbol-simbol sebesar 0.7494, pada orang yang berpengaruh sebesar 0.8012, dan pada faktor ritual sebesar 0.8368. Keempat faktor memiliki koefisien alpha lebih dari r_{tabel} sebesar 0.239 ($df=28$, $\alpha=5\%$) sehingga dinyatakan *reliabel*, (Suharsimi, 2002).

Tabel 3.5.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen pada Variabel Budaya Perusahaan

Faktor	Koefesien Alpha	r_{tabel} (df=28, $\alpha=5\%$)	Keterangan
Nilai organisasi	0.8694	0.239	Reliabel
Simbol-simbol	0.7494	0.239	Reliabel
Orang yang berpengaruh	0.8012	0.239	Reliabel
Ritual	0.8368	0.239	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Hasil pengujian reliabilitas variabel motivasi pada faktor prestasi mendapatkan koefesien alpha sebesar 0.7003, pada pengakuan atas prestasi sebesar 0.7637, pada pekerjaan itu sendiri sebesar 0.7047, untuk faktor tanggung jawab terhadap pekerjaan sebesar 0.7022, dan faktor pengembangan potensi individu sebesar 0.7036. Kelima faktor memiliki koefesien alpha lebih dari r_{tabel} sebesar 0.239 (df=28, $\alpha=5\%$) sehingga dinyatakan *reliabel*, (Suharsimi, 2002).

Tabel 3.6.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen pada Variabel Motivasi

Faktor	Koefesien Alpha	r_{tabel} (df=28, $\alpha=5\%$)	Keterangan
Prestasi	0.7003	0.239	Reliabel
Pengakuan atas prestasi	0.7637	0.239	Reliabel
Pekerjaan itu sendiri	0.7047	0.239	Reliabel
Tanggung jawab terhadap pekerjaan	0.7022	0.239	Reliabel
Pengembangn potensi individu	0.7036	0.239	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja perusahaan pada faktor kemampuan perusahaan memikat dan menahan orang dalam organisasi mendapatkan koefisien alpha sebesar 0.7235, pada penyelesaian tugas sebesar 0.7061, dan pada faktor perilaku inovatif dan spontan sebesar 0.7565. Ketiga faktor memiliki koefisien alpha lebih dari r_{tabel} sebesar 0.239 ($df=28, \alpha=5\%$) sehingga dinyatakan *reliabel* (Suharsimi, 2002).

Tabel 3.7.
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Faktor	Koefesien Alpha	r_{tabel} ($df=28, \alpha=5\%$)	Keterangan
Kemampuan perusahaan memikat dan menahan orang dalam organisasi	0.0.7235	0.239	Reliabel
Penyelesaian tugas	0.7061	0.239	Reliabel
Perilaku inovatif dan spontan	0.7565	0.239	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data primer

3.7. Metode Analisis Data

3.7. 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan gambaran subyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diambil apa adanya, tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Dalam analisis ini akan dikemukakan cara-cara penyajian data, dengan tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram, penjelasan kelompok melalui modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang data dan simpangan baku.

3.7.2. Analisis Verifikatif

Analisis ini berusaha untuk mengkaitkan variabel-variabel yang telah ditentukan untuk membuktikan hipotesis. Penghitungannya melalui pengolahan SPSS 11. Adapun metode penghitungan analisisnya akan disampaikan pada sub bab berikut :

3.7.2.1. Regresi Linier Tunggal

Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, variabel independen yaitu budaya perusahaan (X_1) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1$$

Dimana :

Y	= kinerja karyawan
a	= konstanta, nilai variabel dependen jika variabel independent = 0
b_1	= koefisien regresi, besar pengaruh X_1 terhadap Y
X_1	: budaya perusahaan

Rumus ini digunakan untuk membuktikan rumusan masalah yang pertama, agar selanjutnya bisa dilakukan pembuktian rumusan masalah yang kedua dengan regresi berganda.

3.7.2.2. Regresi Linier Berganda

Rumus ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan 2 variabel independen sebagai

faktor prediktor. Teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah budaya perusahaan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama sebagai variabel biasa, mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta, nilai variabel dependen jika variabel independent = 0

b_1 = koefisien regresi, besar pengaruh X_1 terhadap Y dengan asumsi X_2 konstan

b_2 = koefisien regresi, besar pengaruh X_2 terhadap Y dengan asumsi X_1 konstan

X_1 : budaya perusahaan

X_2 : motivasi

3.7.2.3. Regresi Moderator

Rumus ini juga disebut sebagai rumus Analisis Regresi Moderator (*Moderator Regression Analysis*) digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan 2 variabel independen sebagai faktor prediktor, sekaligus untuk membuktikan salah satu variabel independen tersebut mempunyai peranan sebagai variabel moderator dalam hubungan

tersebut. Teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah budaya perusahaan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dan apakah variabel motivasi (X_2) sekaligus berlaku sebagai variabel moderator yang mempengaruhi hubungan budaya perusahaan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_1 X_2$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta, nilai variabel dependen jika variabel independent = 0

b_1 = koefisien regresi, besar pengaruh X_1 terhadap Y dengan asumsi X_2 konstan

b_2 = koefisien regresi, besar pengaruh X_2 terhadap Y dengan asumsi X_1 konstan

b_3 = koefisien moderator, besar pengaruh X_1 terhadap Y dipengaruhi oleh besar pengaruh X_2 terhadap X_1

X_1 = budaya perusahaan

X_2 = motivasi

3.7.2.4. Korelasi Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara 2 variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel yang lain. Hal ini untuk memperkuat pembuktian rumusan masalah kedua.

Rumus korelasi ganda dua variabel :

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Di mana :

$R_{y.x_1x_2}$ = korelasi antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = korelasi antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = korelasi antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi antara X_1 dengan X_2

Dari perhitungan yang dihasilkan akan diuji signifikansi terhadap koefisien korelasi berganda dengan menggunakan rumus uji F :

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

Di mana :

F_{hit} = F hitung

R = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Harga tersebut kemudian dibandingkan dengan harga F tabel dengan df pembilang = k dan df penyebut = (n-k-1), dengan taraf kesalahan 5 %. Apabila $F_{hit} > F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka koefisien korelasi berganda yang ditemukan adalah signifikan (dapat diberlakukan untuk populasi di mana sampel diambil), begitu juga sebaliknya.

3.7.2.5. Korelasi Parsial

Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen secara individu, dengan mengendalikan variabel independen yang lain. Jadi metode ini bermanfaat untuk menguatkan dugaan adanya hubungan antara variabel dependen dengan setiap variabel independen saja, tidak berkaitan untuk membuktikan rumusan masalah yang kedua.

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh, arah, dan kuatnya hubungan atau pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, di mana salah satu variabel independennya dianggap konstan.

Rumus bila budaya perusahaan (X_1) konstan :

$$R_{y.x_1.x_2} = \frac{r_{yx_1} - r_{yx_2} \cdot r_{x_1x_2}}{\sqrt{1 - r_{x_1x_2}^2} \cdot \sqrt{1 - r_{yx_2}^2}}$$

Rumus bila motivasi (X_2) konstan :

$$R_{y.x_2.x_1} = \frac{r_{yx_2} - r_{yx_1} \cdot r_{x_1x_2}}{\sqrt{1 - r_{x_1x_2}^2} \cdot \sqrt{1 - r_{yx_1}^2}}$$

Dimana :

$R_{y.x_1.x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 (budaya perusahaan) dengan variable Y (kinerja karyawan), bila variabel X_2 (motivasi) dikendalikan atau konstan.

$R_{y.x_2.x_1}$ = Korelasi antara variabel X_2 (motivasi) dengan variable Y (kinerja karyawan), bila variabel X_1 (budaya perusahaan) dikendalikan atau konstan.

r_{yx_1} = Korelasi antara X_1 (budaya perusahaan) dengan Y (kinerja karyawan)

r_{yx_2} = Korelasi antara X_2 (motivasi) dengan Y (kinerja karyawan)

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi antara X_1 (budaya perusahaan) dengan X_2 (motivasi)

Pengujian signifikansi dengan menggunakan uji t , rumusnya adalah sebagai berikut :

$$t_{hit} = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Keterangan :

t_{hit} = t hitung

r = koefisien korelasi Parsial

n = jumlah responden

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel dengan $df = n - 1$. Untuk kesalahan 5 %, apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian koefisien korelasi yang ditemukan itu adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasi ke seluruh populasi di mana sampel diambil, begitu juga sebaliknya.

