

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian (Sugiyono, 2013:2) pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:147). Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kondisi budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.

Metode penelitian verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:55). Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya

organisasi terhadap komitmen organisasi serta implikasinya terhadap kinerja pegawai.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dimana peneliti hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis serta penelaahan kepada satu kasus yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail dan komprehensif (Sugiyono, 2013:54).

### **3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel terikat atau merupakan salah satu penyebab.

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:38). Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:60).

Penelitian ini meneliti empat variabel, yaitu variabel Budaya organisasi

( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Motivasi Kerja (Y), dan Kinerja karyawan (Z) Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independen*), (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013:59).

Variabel independen sering disebut sebagai variabel yang mempengaruhi, variabel predictor, variabel bebas atau variabel tidak terikat. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi sebagai variabel independen ( $X_1$ )

Menurut Robbins (2010:510) Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat upaya anggota dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Kompensasi sebagai variabel independen ( $X_2$ )

Menurut Henry Simamora (2011:442) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi”.

2. Variabel Intervening (Y)

Sugiyono (2013:61) menyatakan bahwa :

“Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen”.

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja yaitu sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian

| Variabel dan Konsep Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Pernyataan Kuisioner |
|------------------------------|---------|-----------|--------|----------------------|
|------------------------------|---------|-----------|--------|----------------------|

tujuan organisasi yang dipenuhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Stephen P. Robbins (2012:238)

### 3. Variabel Terikat (Dependen), (Z)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Menurut Anwar Mangkunegara (2010:18) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dengan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya

#### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran, dan lain-lain yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Operasionalisasi variabel digunakan untuk memberikan gambaran penelitian. Dalam penelitian ini semua indikator diukur dengan skala pengukuran Interval dan dalam penelitian ini ada empat variabel yang diteliti, yaitu Budaya organisasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Motivasi Kerja (Y), Kinerja karyawan (Z)

. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini berskala interval dan dijelaskan dalam Tabel 3.1 sebagai berikut:

|  |  |   |  |   |
|--|--|---|--|---|
| <p><b>Budaya Organisasi (Variabel X<sub>1</sub>)</b></p> <p>Suatu sistem bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain Robbins (2010: 510)</p> | 1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko | a. Dukungan rekan kerja                             | Tingkat dukungan rekan kerja                             | Saya merasa adanya dukungan dari rekan kerja                                    |
|  |  | b. Suasana kerja                                    | Tingkat suasana kerja                                    | Suasana kerja saat ini dirasakan sudah nyaman                                   |
|  |  | c. Kreativitas                                      | Tingkat kreativitas                                      | Saya mempunyai kreativitas yang tinggi dalam menyelesaikan tugas                |
|  | 2. Perhatian pada hal-hal rinci            | d. Pertimbangan-pertimbangan dalam mengambil resiko | Tingkat pertimbangan-pertimbangan dalam mengambil resiko | Saya berani dalam mengambil resiko atas setiap pekerjaan yang saya dilakukan    |
|  |  | e. Tanggung jawab terhadap pekerjaan                | Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan                | Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan                 |
|  | 3. Orientasi hasil                         | a. Ketelitian dalam melakukan pekerjaan             | Tingkat ketelitian dalam melakukan pekerjaan             | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketelitian                            |
|  |  | b. Evaluasi hasil kerja yang dilakukan              | Tingkat evaluasi hasil kerja yang dilakukan              | Evaluasi hasil kerja menjadi sebuah keharusan yang dilakukan anggota organisasi |
|  | 4. Orientasi manusia                       | a. Pencapaian target                                | Tingkat pencapaian target                                | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target dari perusahaan                      |
|  |  | b. Dukungan lembaga dalam mencapai hasil            | Tingkat dukungan lembaga dalam mencapai hasil            | Lembaga memberikan dukungan yang positif dalam mencapai hasil kerja             |

|  |                             |   |  |  |
|--|-----------------------------|---|--|--|
|  |                             | a. Perhatian organisasi terhadap kenyamanan kerja | Tingkat perhatian organisasi terhadap kenyamanan kerja | Saya merasakan kondisi kerja yang nyaman dalam organisasi  |
|  | 5.Orientasi tim             | b. Perhatian terhadap keperluan pribadi karyawan  | Tingkat perhatian terhadap keperluan pribadi karyawan  | Saya merasakan perhatian dari perusahaan terhadap kebutuhan pribadi saya                                 |
|  | 6.keagresifan               | a. Kerjasama yang terjadi antara anggota tim      | Tingkat kerjasama yang terjadi antara anggota tim      | Kerjasama dengan rekan kerja terjalin dengan baik  |
|  |                             | b. Toleransi antara anggota tim                   | Tingkat toleransi antara anggota tim                   | Perusahaan mengutamakan toleransi dalam bekerja  |
| <b>Kompensasi (Variabel X<sub>2</sub>)</b><br><br>Segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi Henry Simamora (2011:42) | 1.Kompensasi langsung       | Gaji  | Ketepatan waktu pemberian gaji                         | Perusahaan memberikan gaji selalu tepat waktu  |
|  |                             |   | Kesesuaian pemberian gaji dengan beban kerja           | Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja karyawan                                       |
|  |                             | insentif  | Kejelasan dan kesesuaian pemberian insentif            | Perusahaan memberikan kejelasan dan kesesuaian dalam pemberian insentif kepada karyawan yang berprestasi |
|  | 2.Kompensasi tidak langsung | tunjangan hari raya                               | Kecukupan tunjangan hari raya yang didapat karyawan    | Saya merasa cukup dengan tunjangan yang diberikan perusahaan   |
|  |                             | dana pensiun                                      | Kecukupan dana pensiun                                 | Saya merasa dana pensiun yang  |

|  |                        |                   |   |   |
|--|------------------------|-------------------|---|---|
|  |                        |                   | yang didapat karyawan                             | diberikan perusahaan sudah memadai  |
|  |                        | jaminan kesehatan | Kecukupan jaminan kesehatan yang didapat karyawan | Saya merasa jaminan kesehatan yang diberikan cukup menenangkan  |
|  |                        | asuransi          | Kecukupan asuransi yang didapat karyawan          | Saya merasa cukup aman dengan adanya asuransi ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan                         |
| <p><b>Motivasi Kerja (Y)</b></p> <p>Teori ERG adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia yang sekaligus sebagai dimensi motivasi yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existence Needs (Kebutuhan Eksistensi)</li> <li>2. Relatedness Needs</li> </ol> | 1.Kebutuhan Eksistensi | Gaji Pokok        | Tingkat kebutuhan gaji pokok                      | Saya memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik agar gaji pokok yang diberikan sesuai dengan pekerjaan karyawan |
|  |                        | Insentif          | Tingkat kebutuhan Insentif                        | Saya memiliki dorongan untuk berprestasi dalam bekerja agar perusahaan memberikan insentif yang tinggi          |
|  | 2.Kebutuhan bersosial  | Kerjasama         | Tingkat kebutuhan kerjasama                       | Saya selalu bekerja sama dengan sesama karyawan sehingga termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja             |
|  |                        | Saling membantu   | Tingkat kebutuhan kepedulian terhadap rekan kerja | Saya selalu membantu dalam sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan   |

|   |                          |   |   |   |
|---|--------------------------|---|---|---|
| (Kebutuhan Bersosial)<br><br>3. Growth Needs (Kebutuhan Pertumbuhan)  | 3. Kebutuhan Pertumbuhan | Produktifitas                           | Tingkat kebutuhan Produktifitas                 | Saya selalu produktif dalam melakukan setiap pekerjaan                                      |
|   |                          | Kreatifitas                             | Tingkat kebutuhan kreatifitas                   | Saya selalu ingin meningkatkan kreatifitas dalam setiap pekerjaan yang saya kerjakan        |
| <b>Kinerja Pegawai (Z)</b><br>Kinerja pegawai atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dengan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya (Robbins 2011:9) | 1. Kualitas kerja        | a. Kerapihan                            | Tingkat kerapihan                               | Pekerjaan yang diberikan perusahaan selalu saya kerjakan dengan rapih                       |
|   |                          | Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan | Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan                       |
|   |                          | Ketelitian                              | Tingkat ketelitian                              | Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian untuk menghindari kesalahan       |
|   |                          | Keberhasilan                            | Tingkat pekerjaan sesuai target                 | Tugas yang diberikan oleh pimpinan selalu saya kerjakan sesuai dengan target yang diberikan |
|   | 2. Kuantitas kerja       | a. Volume keluaran                      | Tingkat volume keluaran                         | Saya selalu cepat dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan    |
|   |                          | Kontribusi                              | Tingkat kontribusi                              | Hasil kerja yang saya lakukan memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan          |



|  |                  |   |  |   |
|--|------------------|---|--|---|
|  | 3. Produktivitas | a. Kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan | Tingkat kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan tepat waktu | Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu                       |
|  |                  | Kepuasan                                  | Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan  | Saya bekerja dengan hasil yang memuaskan  |
|  | 4. Efektivitas   | a. Absensi Karyawan                       | Tingkat absensi karyawan                                   | Dalam kondisi apapun saya selalu berusaha untuk masuk kerja                     |
|  |                  | Ketepatan waktu                           | Tingkat ketepatan waktu                                    | Saya datang tepat waktu pada jam masuk kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan |

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Sesuai dengan judul penelitian ini yaitu Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) maka populasi yang diambil adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) bagian kepala kantor, wakil kepala kantor, akuntansi, audit dan manajemen resiko, filateli, giro dan penyaluran dana, keuangan dan bpm, layanan korporat, pelayanan, pelayanan pelanggan, pengawasan upl, pengembangan outlet, penjuala, sdm, solusi teknologi informasi dengan jumlah 179 karyawan.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2013: 116). Bila populasi besar, dan peneliti tidak

mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena ada keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sample itu, kesimpulan akan dilakukan untuk populasi. Untuk itu sample yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili)

Didalam penelitian ini penulis menggunakan teknik slovin untuk mengetahui jumlah yang akan diteliti. Cara menentukan ukuran sampel dengan metode slovin, sebagai berikut :

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

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel dalam penelitian ini di ambil nilai e = 10%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{179}{(179).0,05^2+1} = 124$$

Jadi diketahui dari perhitungan untuk ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebanyak 124 responden.

Perhitungan diatas menunjukkan jumlah total sampel penelitian sebanyak 124 responden karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) dengan batas toleransi 10%. Penentuan responden dipilih menggunakan meotde *probability sampling* dengan teknik sampel *simple random*.

*Probability sampling* adalah teknik sampling yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi anggota sampel.

*Simple random* merupakan teknik pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (sugiyono, 2010:74).

Adapun prosedur *random sampling* menurut Notoadmodjo (2010:85) yaitu :

a. Cara undian

Pengambilan sampel secara undian adalah seperti layaknya orang melaksanakan undian. Adapun langkah-langkah adalah :

- a. Membuat daftar tabel berisi semua subjek, objek, peristiwa atau kelompok
- b. Memberi kode berupa angka –angka untuk semua yang akan diselidiki dalam nomor 1.
- c. Menulis kode tersebut, masing-masing pada selembaran kertas.
- d. Menggulung setiap kertas kecil berkode tersebut dan memasukan dalam kaleng.
- e. Mengocok baik-baik kaleng tersebut dan mengambil satu persatu sesuai dengan kebutuhan.

b. Ordinal

Cara ini dilakukan dengan memilih nomor-nomor genap atau ganjil atau kelipatan tertentu, adapun langkah-langkahnya sebagai berikut

:

- a. Membuat daftar yang berisi subjek, objek, peristiwa atau kelompok yang akan diselidiki lengkap dengan nomor urutannya.
  - b. Mengambil nomor tertentu, misalnya nomor-nomor genap atau ganjil semua.
3. Cara randomisasi dari tabel bilangan random

Cara ini menurut para peneliti untuk memilih anggota sampel dengan langkah sebagai berikut :

- a. Membuat daftar nomor dan nama subjek atau peristiwa.
- b. Membuat tabel yang berisi nomor-nomor subjek.
- c. Menjatuhkan pensil secara sembarang pada petak-petak tabel yang telah berisi nomor sampai diperoleh anggota sampel yang dibutuhkan.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Adapun sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Data Primer**

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi, dan kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi.

Untuk memperoleh data tersebut, teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, wawancara, kuesioner, dan observasi.

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan yang terdapat di perpustakaan, seperti mempelajari dokumen-dokumen, catatan maupun buku-buku referensi yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian kepustakaan dilakukan sebagai bahan rujukan atau referensi dalam pembuatan skripsi ini.

b. Wawancara

Data yang diperoleh dengan cara melakukan komunikasi dan tanya jawab secara langsung kepada pihak perusahaan atau karyawan tentang masalah yang diteliti yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

c. Kuisisioner

Penyebaran data yang dilakukan dengan cara mengajukan daftar pernyataan yang disebarkan kepada sejumlah responden.

d. Observasi

Mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang berkaitan dengan penelitian, yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi terhadap komitmen organisasi implikasinya pada kinerja pegawai.

## 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literature, artikel, serta situs di internet.

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrument penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Imam Ghazali, 2006).

Menurut Sugiyono (2013:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau

diganti dengan pernyataan perbaikan. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}\{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

$\sum X$  = jumlah skor item

$\sum Y$  = jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$  = jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Setelah angka korelasi diketahui, kemudian dihitung nilai t dari r dengan rumus :

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

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan-pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitasnya.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan

judul Item-Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation*  $> 0,30$  (Priyatno, 2009).

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:121). Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika  $r > 0,3$ . Sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha*  $>$  dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:239) rumus *alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini adalah :

$$r_1 = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_1$  = Reliabilitas Instrument

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total



### 3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan seluruh variabel secara simultan atau bersama-sama menggunakan uji F untuk mengetahui hubungan variabel secara parsial atau terpisah, penelitian ini secara keseluruhannya menggunakan skala likert.

Menurut Sugiono (2010) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Nilai dalam skala likert variabel yang diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negative. Dimana alternatif jawaban diberikan nilai sampai dengan lima, selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan oleh setiap responden dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Model Likert**

| <b>Alternatif Jawaban</b> | <b>Bobot Nilai</b> |
|---------------------------|--------------------|
| Sangat Setuju             | 5                  |
| Setuju                    | 4                  |
| Kurang Setuju             | 3                  |
| Tidak Setuju              | 2                  |
| Sangat Tidak Setuju       | 1                  |

Nilai-nilai alternatif jawaban kemudian diproses dan diolah untuk digunakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti dengan menggunakan perhitungan statistic. Setelah itu kemudian dicari nilai rata-rata dari setiap jawaban responden dengan membuat rentang interval dengan klasifikasi skor terendah 1 dan skor tertinggi 5, dengan banyaknya kelas adalah 5. Sudjana

(2010:130) untuk menentukan rentang interval dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{R}{BK}$$

Keterangan:

P = Rentang Interval

R = Rentang skor tertinggi – skor terendah

BK = Banyaknya Kelas

### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dari variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan variabel dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun table distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk ke dalam kategori: sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, atau sangat setuju.

Hasil penghimpunan data mengenai tanggapan responden tersebut kemudia dicari kedudukan kriterianya dari skor yang didapat berdasarkan hasil rekapitulasi skor. Untuk mengetahui kriteria dari kedudukan seluruh dimensi pada seluruh varianel penelitian dibutuhkan skala kriterium melalui tahapan sebagai berikut:

1. Mencari skor maksimal atau skor ideal dan skor minimal

Skor ideal = Skor Tertinggi X Jumlah Butir Item X Jumlah Responden

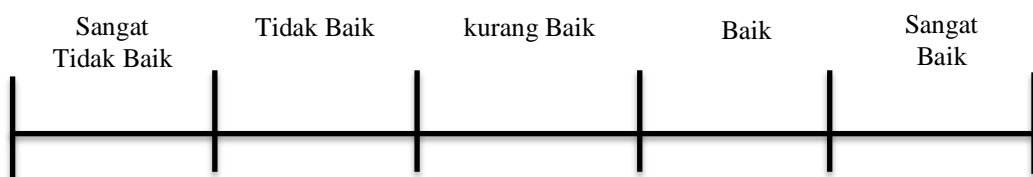
Skor Minimal = Skor Terendah X Jumlah Butir Item X Jumlah Responden

## 2. Mencari Interval dan Panjang Interval Kelas

Interval = Skor Ideal – Skor Minimal

Panjang Interval = Interval : Banyak Kelas Interval

Selanjutnya dapat digambarkan garis kontinum sebagai berikut:



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

Untuk kriteria kedudukannya, peneliti akan menyesuaikan dengan pernyataan-pernyataan dari setiap indikator yang digunakan. Jadi, kriteria sangat rendah hingga sangat tinggi tidak akan selalu digunakan pada seluruh garis kontinum yang nantinya akan dibuat setelah rekapitulasi tanggapan responden selesai memperoleh angka (Sugiyono 2010).

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2013:55) analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji, membuktikan dan mencari kebenaran dari suatu hipotesis yang diajukan. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

#### 3.6.2.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan

untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui variabel intervening (Sugiyono, 2013:70).

Langkah pertama yang harus dikerjakan sebelum melakukan analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel-variabel yang dikaji, dalam penelitian ini variabel yang dikaji adalah Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Motivasi Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z). Dalam penelitian ini, analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan akibat tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

### **3.6.2.2 Teknik Pengujian Analisis Jalur**

Menurut Juanim (2004:11) penjabaran mengenai analisis jalur sebagai berikut :

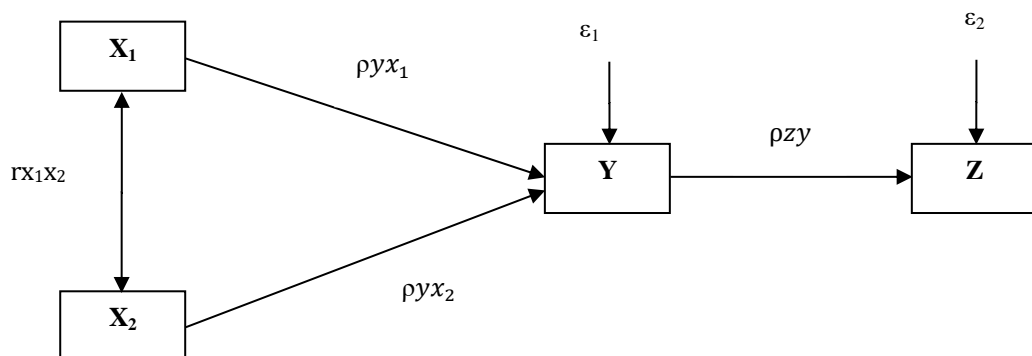
1. Konsep Dasar
2. *Path Diagram* (Diagram Jalur)
3. Koefisien Jalur
4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

#### **1. Konsep Dasar**

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct and indirect effect*), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung (Juanim,2004:17). Model *path analysis* dalam penelitian ini adalah *mediated path model*.

## 2. Path Diagram (Diagram Jalur)

Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel independen, intervening (*intermediatery*) dan dependen (Juanim, 2004:18). Adapun model analisis jalur dalam penelitian ini tercantum pada gambar 3.2



**Gambar 3.2**  
**Diagram Jalur**

Keterangan :

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

$X_2$  = Kompensasi

$Y$  = Motivasi Kerja

$Z$  = Kinerja Pegawai

$\rho_{yx_1}$  = Koefisien jalur Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

$\rho_{yx_2}$  = Koefisien jalur Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

$r_{x_1x_2}$  = Koefisien korelasi antara variabel independen

$\varepsilon$  = Pengaruh faktor lain

Gambar diagram jalur seperti terlihat pada gambar 3.1 di atas dapat di formulasikan ke dalam bentuk model persamaan struktural sebagai berikut :

Persamaan Jalur Substruktur Pertama :

$$Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \varepsilon_1$$

Persamaan Jalur Substruktur Kedua :

$$Z = \rho_{zy} + \varepsilon_2$$

Berdasarkan diagram jalur dapat dilihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya. Pengaruh langsung hasil dari X terhadap Y dan Y terhadap Z atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

X  $\longrightarrow$  Y :  $\rho_{yx}$

Y  $\longrightarrow$  Z :  $\rho_{zy}$

Pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut variabel intervening. Pengaruh tidak langsung dari X terhadap Z melalui Y atau lebih

sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

$X \longrightarrow Y \longrightarrow Z : (\rho_{yx}) (\rho_{zy})$

Serta pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Penjelasan di atas memperlihatkan bahwa hasil pengaruh langsung diperoleh dari hasil analisis jalur nilai beta, sedangkan hasil pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien (nilai beta) yang melewati variabel antara (penghubung) dengan variabel langsungnya.

### 3.6.2.3 Koefisien Determinasi

Analisis ini akan digunakan dengan menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X terhadap Y kemudian X dan Y terhadap Z, yang dinyatakan dalam persentase. Analisis ini dapat menggunakan rumus :

$$\mathbf{KD = r_{xy}^2 \times 100\%}$$

Dimana :

KD = Seberapa besar perubahan variabel independen terhadap variabel dependen

$r_{xy}^2$  = Kuadrat koefisien jalur pada setiap diagram jalur

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika KD mendekati nol, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen rendah.
- b. Jika KD mendekati satu, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:64). Definisi hipotesis adalah sebagai berikut :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.”

Langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), penetapan nilai uji statistik dan tingkat signifikan serta kriteria.

Rumus hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan di uji dan dibuktikan kebenarannya, adapun penguji hipotesis parsial dan hipotesis simultan, sebagai berikut :

#### a) Uji Hipotesis Parsial

##### 1. Hipotesis 1

$H_0: \rho_{yx_1} = 0 \rightarrow$  Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y) secara teori.

$H_a: \rho_{yx_1} \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y) secara teori.

##### 2. Hipotesis 2

$H_0: \rho_{yx_2} = 0 \rightarrow$  Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y) secara teori.

$H_a: \rho_{yx_2} \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh variabel Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja (Y) secara teori.



### 3. Hipotesis 3

$H_0: \rho_{zy} = 0 \rightarrow$  Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) secara teori.

$H_a: \rho_{zy} \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) secara teori.

Untuk menguji hipotesis parsial maka dapat dilakukan pengujian yang digunakan adalah uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

r = Nilai Korelasi parsial

k = Jumlah variabel independen

Pengujian uji t telah dilakukan maka hasil pengujian tersebut t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

### b) Uji Hipotesis Simultan

Hipotesis 4

$H_0: \rho_{zyx} = 0 \rightarrow$  Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Kinerja karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja (Y) secara teori.

$H_0: \rho_{zyx} \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ),

Kompensasi ( $X_2$ ), Kinerja karyawan ( $Z$ ) melalui Motivasi Kerja ( $Y$ ) secara teori.

Pada uji simultan uji statistik yang digunakan adalah uji F untuk menghitung nilai F secara manual dapat menggunakan rumus F berikut ini:

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

Dimana :

$R^2$  = Koefisien determinasi

$K$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah sampel

Nilai untuk uji F dilihat dari tabel distribusi F dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat bebas ( $k; n-k-1$ ), selanjutnya  $F_{hitung}$  bandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

### 3.7 Rancangan Kuisisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab. Selain itu, kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup dan terbuka. Rancangan kuesioner yang dibuat oleh peneliti adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis. Jumlah pernyataan kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.

### **3.8 Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di Kantor Pusat PT. Pos Indoensia (Persero) Kota Bandung yang berlokasi di Jalan Asia Afrika No. 49 Bandung. Penelitian yang dilakukan sampai dengan selesai meliputi penelitian pendahuluan, penyusunan proposal penelitian, seminar usulan penelitian sampai dengan seminar hasil penelitian.