

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan penelitian

Pendekatan Penelitian yang dipakai adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Dr. Prasetya Irawan, Msc dalam bukunya Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu sosial (2006), dalam konteks ilmu eksakta kata kuantitas jelas sekali berhubungan dengan angka (kuantita), baik hasil pengukurannya, analisis datanya maupun penafsiran dan penarikan kesimpulannya semuanya dalam bentuk angka. Lebih lanjut, beliau mengatakan bahwa dalam ilmu sosial banyak sekali pengukuran terhadap variabel penelitian sangat bersifat kualitatif dan arbiter (meskipun bentuk luarnya adalah angka). Dengan demikian penelitian kuantitatif dalam ilmu sosial harus ditafsirkan lain, yaitu lebih mengacu kepada “keakuratan” deskripsi setiap variabel dan keakuratan hubungan antara satu variable dengan variable lainnya. Inilah yang dimaksud oleh Krathwol (1982) sebagai *internal validity* atau *linking power*.

3.2 Populasi

Menurut Arikunto Suharsini (1996:115), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pemeriksa Merek di Direktorat Merek yang berjumlah 47 orang. Mengingat jumlah responden berjumlah 47 orang (kurang dari 100 orang), maka seluruh Pemeriksa Merek dijadikan responden pada penelitian ini. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan populasi studi atau juga disebut populasi studi sensus.

Jumlah Pemeriksa di Direktorat Merek per Desember 2008 adalah 40 orang pemeriksa ditambah dengan 7 orang calon pemeriksa.. Jadi jumlah

keseluruhan pemeriksa merek di Subdit. Pemeriksaan Direktorat Merek adalah 47 orang.

Pemeriksa Merek dalam bekerja dibagi dalam 5 kelompok Merek Dagang dan 1 kelompok Merek Jasa. Pembagian ini ditujukan untuk memudahkan pemeriksaan permohonan pendaftaran merek yang berdasarkan klasifikasi barang dan jasa sesuai dengan *Nice Clasification Agreement*, seperti terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kelompok Pemeriksa

Kelompok Pemeriksa	Jumlah
Kimia	8
Logam	8
Alat Kantor	9
Tekstil	8
Makanan	7
Jasa	7
Jumlah	47

Sumber: Subdit. Pemeriksaan Direktorat Merek, 2008

3.3 Waktu dan Tempat Penelitian

3.3.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini membutuhkan waktu yang terbagi menjadi 3 tahap yaitu :

- a. Tahap Persiapan, membutuhkan waktu selama 3 (tiga) minggu

Pada tahap ini dilakukan pengidentifikasian masalah di tempat penelitian, atau obyek penelitian, perumusan masalah, penyusunan kerangka teori, penyusunan hipotesa serta pengujian tehnik analisa data yang akan digunakan.

- b. Tahap Pelaksanaan , membutuhkan waktu selama 2 (dua) minggu

Pada tahap ini dilakukan penyusunan responden, penyampaian kuesioner hingga pengumpulan kuesioner yang telah dijawab oleh responden.

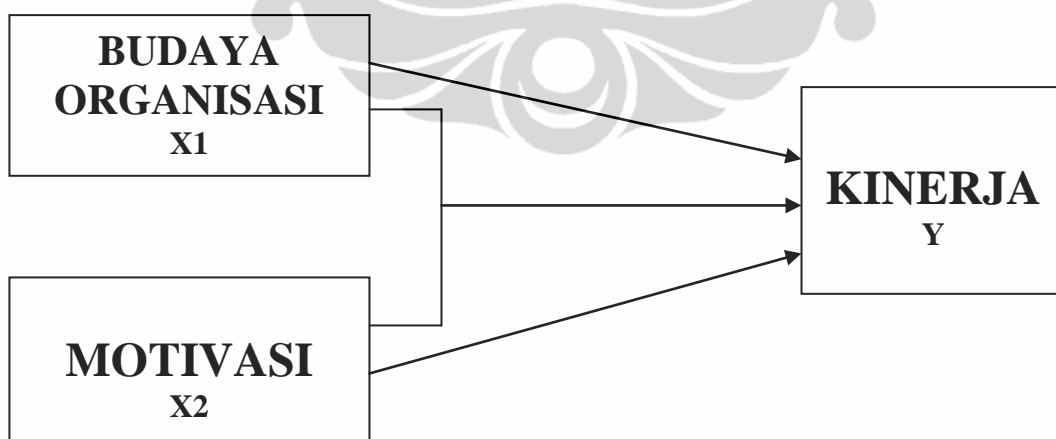
- c. Tahap Pelaporan, membutuhkan waktu selama 3 (tiga) minggu
 Pada tahap ini dilakukan *editing*, *coding* data, memproses dan menganalisa data serta menginterpelasikan output, kemudian diakhiri dengan menyimpulkan hasil penelitian

3.3.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian dibatasi atau difokuskan di Sub dit Pemeriksaan, Direktorat Jenderal HKI Departemen Hukum dan HAM RI yang berlokasi di Jl. Daam Mogot km 24 , Tangerang, Banten, Indonesia. Hal ini dikarenakan obyek penelitian juga dibatasi atau difokuskan hanya pada pemeriksa merek yang bernaung di bawah Sub. Dit Pemeriksaan

3.4 Model Analisis

Berdasarkan uraian pada Bab 2 penulis memutuskan untuk menitikberatkan penelitian pada 3 buah variabel yaitu: variabel kinerja, variabel budaya organisasi dan variabel motivasi. Di sini terdapat *dependent variable* (variable bergantung) yaitu Kinerja, dan 2 *independent variable* (variable mandiri) yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi. Hal tersebut diatas dapat digambarkan ke dalam gambar sebagai berikut:



Keterangan:

- X1 : Variabel Budaya Organisasi
 X2 : Variabel Motivasi
 Y : Variabel Kinerja

Gambar 3.1 Model Analisis

3.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut yaitu:

Perhitungan mempergunakan model Regresi yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Ho = Tidak ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap

Kinerja Pemeriksa

Ha = Ada pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja

Pemeriksa

Untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi tersendiri terhadap Kinerja Pemeriksa menggunakan uji statistik t hitung = $\frac{b_1}{sd}$

apakah t hitung $>$ t tabel, maka Ho ditolak, Ha diterima

Untuk menguji pengaruh motivasi tersendiri terhadap kinerja pemeriksa menggunakan uji statisti t hitung = $\frac{b_1}{sd}$

apakah t hitung $>$ t tabel maka Ho ditolak, Ha diterima

3.6 Operasionalisasi Konsep

Selanjutnya, berikut ini adalah rincian indikator-indikator variabel (menggunakan skala statistik ordinal linkert) yang telah ditentukan :

No	Variabel	Dimensi	Indikator
I	<p>Kinerja</p> <p>- Moh. Pabundu Tika (2006): unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya, pencapaian tujuan organisasi serta periode waktu tertentu. Jadi, definisi kinerja adalah hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.</p> <p>- Pendapat Chung/Megginson dalam Sugiono (2004:124), beberapa indikator untuk</p>	<p>1. Speed Activity</p> <p>Adalah kecepatan pemeriksaan dalam melakukan pemeriksaan substantif atas permohonan pendaftaran merek yang masuk</p>	<p>1.1 Tingkat kecepatan pemeriksa merek dalam penyelesaian pekerjaan pemeriksaan substantif sesuai dengan ketentuan minimum pekerjaan yang harus diselesaikan dalam sehari</p> <p>1.2 Tingkat kecepatan pemeriksa merek memberikan repon atas keberatan/sanggahan pemohon</p>

No	Variabel	Dimensi	Indikator
	<p>mengukur kinerja adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Quality of work</i> 2. <i>Quantity of work</i> 3. <i>Job knowledge</i> 4. <i>Creativeness</i> 5. <i>Cooperation</i> 6. <i>Dependability</i> 7. <i>Initiative</i> 8. <i>Personal Qualities</i> <p>Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis menggunakan 6 indikator yang dipandang sesuai dengan situasi dan kondisi di subdit pemeriksaan di Ditjen HKI yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Speed activity</i> 2. <i>Quality of work</i> 3. <i>Work Timetable</i> 4. <i>Job Knowledge</i> 5. <i>Personal qualities</i> 6. <i>Initiative</i> 	<p>2. <i>Quality of work</i> Dapat dilihat dari keakuratan dan kecermatan pemeriksa dalam melakukan pemeriksaan</p> <p>3. <i>Work Timetable</i> Kerangka waktu yang ditetapkan dalam UU Merek untuk setiap tahap dalam proses pendaftaran merek</p> <p>4. <i>Job Knowledge</i> Pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan oleh pemeriksa meliputi job description sesuai dengan jabatan pemeriksa, juga pelaksanaan pemeriksaan sesuai dengan Juknis Pemeriksaan</p> <p>5. <i>Personal Qualities</i></p>	<p>2.1 Frekuensi pengembalian berkas kepada pemeriksa untuk diperiksa kembali</p> <p>2.2 Frekuensi keluhan yang diterima oleh pemeriksa mengenai hasil pemeriksaannya</p> <p>2.3 Frekuensi teguran yang diberikan oleh kelompok pimpinan kepada pemeriksa karena kesalahan dan kelalaian dalam pemeriksaan</p> <p>3.1 Frekuensi penundaan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pemeriksa</p> <p>4.1 Tingkat pemahaman pemeriksa akan prosedur pemeriksaan substantif</p> <p>4.2 Tingkat pemahaman pemeriksa mengenai dasar-dasar membuat putusan dalam pemeriksaan sesuai UU yang berlaku</p> <p>4.3 Tingkat pemahaman pemeriksa akan Juknis pemeriksaan yang sekarang dipakai.</p> <p>5.1 Tingkat pengetahuan dan kemampuan yang digunakan oleh pemeriksa untuk melakukan pemeriksaan substantif</p>

No	Variabel	Dimensi	Indikator
		<p>6. Initiative Inisiatif di sini adalah inisiatif dari pemeriksa dalam menyelesaikan masalah</p>	<p>5.2 Kuantitas pemeriksaan substantif yang dihasilkan oleh pemeriksa.</p> <p>6.1 Seberapa besar inisiatif pemeriksa dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam pemeriksaan</p> <p>6.2 Tingkat kemandirian pemeriksa dalam menyelesaikan suatu proses pemeriksaan pendaftaran merek</p> <p>6.3 Jumlah pemeriksa yang membuat laporan berkala mengenai seluruh hasil pemeriksaan substantif yang telah dilaksanakannya</p> <p>6.4 Tingkat kecepatan pemeriksa memperbaiki kekeliruan dalam pemeriksaan substantif</p> <p>6.5 Jumlah pemeriksa yang membuat catatan status pemeriksaan substantif setiap permohonan merek</p>
II	<p>Motivasi - Definisi Motivasi menurut Herzberg yang dikemukakan Hussein Umar (1997:38): Pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan yaitu: a. Faktor Pemeliharaan (<i>maintenance factors</i>) yang berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Dalam bekerja, kebutuhan ini misalnya gaji, kepastian pekerja dan supervisi yang baik. Jadi faktor-faktor ini bukanlah sebagai</p>	1. Penghargaan	<p>1.1 Tingkat frekuensi pemberian penghargaan kepada pemeriksa dilakukan oleh pimpinan</p> <p>1.2 Seberapa besar penghargaan yang diberikan oleh pimpinan terhadap hasil kerja pemeriksa</p> <p>1.3 Seberapa besar penghargaan yang diberikan oleh</p>

No	Variabel	Dimensi	Indikator
	<p>motivator tetapi merupakan keharusan bagi perusahaan.</p> <p>b. Faktor-faktor motivasi (<i>motivation Factors</i>) yang menyangkut kebutuhan psikologis terkait dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dengan yang lainnya. Teori Dua Faktor ini disebut juga dengan Konsep Higiene yang mencakup isi Pekerjaan (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu) dan faktor Higienis (gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi serta kualitas supervisi). Kemudian, dalam perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara kedua faktor ini.</p> <p>Pada penelitian ini, Penulis hanya akan membatasi menjadi beberapa indikator saja yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan 2. Pengembangan diri 3. Kondisi Kerja 4. Tanggung Jawab 5. Hubungan dengan mitra kerja 6. Pekerjaan itu sendiri 	<p>2. Pengembangan diri</p> <p>3. Kondisi Kerja</p>	<p>pimpinan atas peran serta pemeriksa untuk meningkatkan kinerja di unitnya</p> <p>2.1 Tingkat frekuensi pengiriman pemeriksa untuk mengikuti diklat baik di dalam atau di luarnegeri</p> <p>2.2 Seberapa besar keyakinan pemeriksa untuk mendapat kesempatan mengikuti diklat baik di dalam maupun di luar negeri</p> <p>2.3 Seberapa besar keyakinan pemeriksa untuk mendapat kesempatan pengembangan diri lain yang diberikan oleh kelompok pemimpin</p> <p>3.1 Seberapa besar kondisi ruang kerja yang nyaman mendukung kelancaran pekerjaan pemeriksa</p> <p>3.2 Seberapa besar tersedianya informasi data base yang lengkap mendukung kelancaran pekerjaan pemeriksa</p> <p>3.2 Seberapa besar adanya kelengkapan peralatan kantor dan komputer yang memadai mendukung kelancaran pekerjaan pemeriksa</p>

No	Variabel	Dimensi	Indikator
			3.4 Seberapa besar prosedur kerja yang sekarang dilaksanakan mendukung kinerja pemeriksa 3.5 Seberapa besar adanya teknologi informasi/internet mendukung tugas pemeriksa
		4. Tanggung jawab	4.1 Seberapa besar wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemeriksa untuk membuat keputusan yang perlu demi melaksanakan pekerjaannya dengan baik 4.2 Seberapa besar rasa tanggung jawab pemeriksa untuk menekuni pekerjaannya hingga jenjang tertinggi 4.3 Seberapa besar usaha pemeriksa untuk memberikan hasil pekerjaan yang maksimal
		5. Hubungan dengan mitra kerja	5.1 Seberapa sering terjadi kerjasama dan saling bantu di antara pemeriksa dalam melaksanakan pekerjaannya 5.2 Seberapa sering (frekwensi) pemeriksa melakukan konsultasi dengan sesama rekannya apabila menemukan hambatan dalam pemeriksaan substantif 5.3 Tingkat frekwensi pemeriksa

No	Variabel	Dimensi	Indikator
			melakukan konsultasi kepada pemimpin apabila menghadapi kendala dalam bekerja
		6. Pekerjaan itu sendiri	6.1 Seberapa besar keyakinan pemeriksa bahwa pekerjaannya akan memberi kesempatan untuk mencapai prestasi tertentu 6.2 Seberapa besar tantangan yang dihadapi pemeriksa dalam usaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat.
III	<p>Budaya Organisasi Pengertian Budaya Organisasi menurut Robbins dalam Moh Pabundu Tika (2006): suatu sistem nilai yang dipegang. Robbins juga menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampurkan dan dicocokkan akan menjadi budaya organisasi. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi itu adalah inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, Integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi. Namun dalam penelitian ini penulis tidak mengambil semua karakteristik ini melainkan memilih karakteristik yang dipandang sangat sesuai dengan situasi dan kondisi di Subdit Pemeriksaan Merek Ditjen HKI yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif individu 2. Toleransi terhadap tindakan beresiko 3. Kebersamaan 4. Dukungan dari manajemen 5. Toleransi terhadap Konflik 6. Pola Komunikasi 7. Pembelajaran 	1. Inisiatif individu	1.1 Tingkat kebebasan bekerja sebagai pemeriksa 1.2 Seberapa besar tanggung jawab pemeriksa atas pekerjaannya
		2. Toleransi terhadap tindakan beresiko	2.1 frekwensi munculnya tantangan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya 2.2 Seberapa besar tantangan yang dihadapi
		3. Kebersamaan dapat dilihat dari apakah ada rasa kebersamaan dan cinta terhadap pekerjaan dan organisasi	3.1 Seberapa besar rasa kebersamaan diantara pemeriksa 3.2 seberapa besar rasa cinta pemeriksa terhadap pekerjaannya
		4. Dukungan dari manajemen	4.1 Seberapa besar dukungan jajaran pimpinan kepada pemeriksa dalam usahanya meningkatkan karir dan jabatan 4.2 Seberapa besar perhatian pimpinan mengenai masalah

No	Variabel	Dimensi	Indikator
	8. Kontrol		dan kesulitan pekerjaan 4.3 Frekuensi kesempatan yang diberikan bagi pemeriksa untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan
		5. Toleransi terhadap Konflik	5.1 Seberapa sering konflik terjadi dalam pekerjaan sebagai pemeriksa 5.2 Seberapa cepat konflik tersebut dalam diselesaikan
		6. Pola Komunikasi	6.1 frekuensi terjadinya komunikasi antara sesama pemeriksa 6.2 frekuensi terjadinya komunikasi antara pimpinan dan pemeriksa baik di dalam maupun di luar kedinasan
		7. Pembelajaran	7.1. Seberapa besar budaya belajar dari pegawai 7.2 Seberapa besar budaya belajar (<i>learning by doing</i>) dari pimpinan
		8. Kontrol	8.1 Seberapa jauh kelompok pimpinan dapat melakukan pengawasan terhadap pemeriksa 8.2 Tingkat frekuensi terjadi pelanggaran atas kebijakan maupun peraturan perundangan yang berlaku yang dilakukan oleh pemeriksa.

Tabel 3.2 Rincian Indikator Variabel

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dalam soyek penelitian maka penulis menggunakan tehnik-hehnik berikut:

Pertama Study Kepustakaan (Library Research) yaitu dengan mengumpulkan data melalui studi kepustakaan dengan cara membaca dan mempelajari buku-bukum diklat, catataan kuliah, artikel, media massa dan sumber-sumber data yang dibahas.

Kedua. Angket/ Kuisisioner (Quuisioner)

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan merupakan data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik melalui wawancara atau melalui kuesioner. . Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi yang diketahui oleh responden. Metode Kuesioner dilakukan secara tertutup dan langsung. Tertutup maksudnya kuesioner tersebut sudah disediakan pilihan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban yang paling tepat menurut responden. Langsung maksudnya kuesioner tersebut diberikan langsung oleh *surveyor* kepada responden untuk memperoleh data dan kemudian mengambil langsung data tersebut untuk diolah kembali ke dalam angka kuantitatif sehingga dapat dianalisa menggunakan statistik dan mengintrepretasikan hasil analisis tersebut ke dalam bahasa kualitatif.

Data yang diperoleh dari hasil kuesioner adalah data ordinal. Namun kemudian untuk perhitungan regresi dirubah menjadi data interval. Data interval yaitu data yang bersifat continyu, walaupun memiliki tingkatan. Data ini menunjukkan adanya jarak antara data yang satu dengan data lainnya dan tidak memiliki nilai nol mutlak.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang dikembangkan oleh Linkert yaitu sebuah pertanyaan tersebut diberikan 5 alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Lima alternatif jawaban yang akan dipilih oleh responden tersebut adalah sebagai berikut:

Tingkatan Nilai

SKOR	1	2	3	4	5
Tingkatan	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Kuat	Sangat Kuat
Jawaban Kuesioner	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju

3.8 Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur tingkat validitas dan keterandalan instrument penelitian. Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi suatu indikator, sedangkan validitas berkaitan dengan ketepatan penggunaan indikator untuk menjelaskan arti variabel yang sedang diteliti.

Suatu perangkat ukur bisa konsisten, namun tidak tepat. Namun demikian, agar sebuah perangkat ukur bisa dianggap tepat, ia selalu harus konsisten.

Kaitan antara reliabilitas dan validitas adalah:

- Perangkat ukur yang *reliable* belum tentu valid.
- Perangkat ukur yang valid sudah tentu *reliable*.
- Perangkat ukur yang tidak *reliable* sudah tentu tidak valid.

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan pada instrumen penelitian ini menggunakan *Statistic Pearson Product Moment Correlation* (r). Untuk Variabel Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja, uji validitas dilakukan dengan melakukan uji korelasi product moment Pearson menggunakan program SPSS 17. Rumus nya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{(\sum x^2) \cdot (\sum y^2)}$$

$$x^2 = (X - x)^2$$

$$y^2 = (Y - y)^2$$

atau

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antar X dan Y

X = Skor variabel bebas

Y = Skor variabel terikat

Selanjutnya penafsiran terhadap besar kecil atau kuat lemahnya korelasi antara variabel dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Koefisien Korelasi	
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2001; 149

Untuk mengetahui apakah nilai korelasi (r) tersebut signifikan atau tidak dapat secara langsung dikonsultasikan dengan harga kritik (r) pada tabel terlampir. Jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} berarti signifikan, sebaliknya jika setelah dihitung ternyata $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} berarti tidak signifikan (tidak bermakna)

3.8.2 Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi pengukuran yang dilakukan dengan instrumen yang ada. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Teknik penghitungan koefisien reliabilitas

menggunakan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach. Batasan minimal koefisien Alpha Cronbach adalah sebesar 0,7 semakin besar koefisien reliabilitasnya maka semakin reliabel suatu instrumen.

3.9 Analisis Distribusi Frekuensi

Analisis distribusi frekuensi merupakan analisis yang memuat informasi dan data. Dari analisis didtribusi frekuensi tersebut dapat diketahui jumlah responden yang berpendapat mengenai isikuesioner tersebut, variabel-variabel bebas Budaya Organisasi (X1), Motivasi X2) dan Variabel terikat Kinerja Pemeriksa (Y) dengan bantuan program SPSS versi 17.0

3.10 Tehnik Analisis Data

Dalam Penelitian ini digunakan analisis kuantitatif. Analisis Kuantitatif dimaksudkan untuk mengolah dan mengorganisasikan daya serta merumuskan hasil yang dapat dibaca dan dapat diinterpretasikan.

3.10.1 Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini akan diukur lebih dari dua variabel. Oleh karena itu, alat statistik yang akan digunakan adalah Regresi Linear Ganda (*Multiple Linear Regression*). Regresi Linear Ganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara satu variabel terikat dengan beberapa variabel bebas (Irawan:2006).

Data pengamatan biasanya tidak hanya disebabkan oleh satu variabel melainkan oleh beberapa atau banyak variabel. Secara umum, data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$, sehingga rumus umum dari regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + bX_1 + cX_2 + \dots + kX_k$$

Di mana:

Y = Kinerja Pemeriksa

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Motivasi

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

Koefisien-koefisien a,b, c, ...k dapat dicari dengan berbagai cara misalnya dengan cara kuadrat terkecil maupun matriks. Perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.

3.10.2 Pengujian hipotesa

a) Uji t- atau pengujian Koefisien regresi

Uji –t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk menegetahui apakah variabel independen (X1, X2) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y)

Langkah-langkah pengujiannya :

1. Menentukan formula Ho dan Ha

Ho : tidak ada pengaruh langsung dan signifikan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pemeriksa

Ha = ada pengaruh langsung dan signifikan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pemeriksa merek

2. Level of signifikan ($\alpha = 0.05$)

Sampel n = 46

$t_{\text{tabel}} = t(\alpha / 2, n-k)$

3. Menentukan Kriteria pengujian

Ho diterima apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

Ho ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

sedangkan jika menggunakan program komputer SPSS kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Ho diterima apabila P value > 0.05

Ho ditolak apabila P value < 0.05

4. Cara menghitung

$$t = \frac{\beta_i}{S_{\beta_i}}$$

Di mana :

$t = t_{\text{hitung}}$

$\beta_i =$ koefisien berganda

$S_{\beta_i} =$ Standard Error pada β_i

5. Kesimpulan

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh antara masing-masing variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui prosentase pengaruh (*independent variable*) Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), terhadap (*dependent variable*) Kinerja Pegawai (Y). Pengolahan Koefisien Determinasi (R^2) menggunakan program SPSS versi 17.0 dengan melihat hasil *Adjusted R Square*.

3.10.4 Uji Linearitas

Uji Linieritas Garis Regresi ini digunakan untuk mengambil keputusan dalam memilih model regresi yang akan digunakan. Uji Asumsi Linieritas Garis Regresi ini berkaitan dengan suatu pembuktian apakah model garis linier yang ditetapkan telah benar-benar sesuai dengan keadaan atau tidak. Kriteria pengujian yang ditetapkan untuk menyatakan kelinieran garis regresi yaitu nilai statistic $F_{hitung} < F_{tabel}$. Pengujian linieritas garis regresi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan atau analisis tabel Anova. Perhitungan dilakukan dengan mempergunakan program computer SPSS Versi 17.0

3.10.5 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Priyatno: 2008). Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval maupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi taitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah data nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik non parametrik. Dalam penelitian ini akan digunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi

0.05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0.05 atau 5%

3.10.6 Uji Homogenitas

Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak (Priyatno:2008) . Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis independent sample T test dan ANOVA. Asumsi yang mendasari adalah analisis varian (ANOVA) adalah varian dari populasi yang sama. Sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok adalah sama.

