

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut (Sugiyono, 2007 : 1), metode penelitian administrasi dapat diartikan sebagai cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang obyektif, valid dan reliabel dengan tujuan dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam organisasi.

Setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. (Sugiyono, 2007 : 3). Ia menambahkan secara umum tujuan penelitian ada 3 (tiga) macam yaitu yang bersifat *penemuan*, *pembuktian*, dan *pengembangan*. Penemuan berarti data yang diperoleh dari penelitian itu adalah data yang betul-betul berarti data yang diperoleh itu digunakan untuk membuktikan adanya keragu-raguan terhadap informasi atau pengetahuan tertentu, dan pengembangan berarti untuk memperdalam dan memperluas pengetahuan yang telah ada.

Melalui penelitian manusia dapat menggunakan hasilnya. Secara umum data yang telah diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Memahami berarti memperjelas suatu masalah atau informasi yang tidak diketahui dan selanjutnya menjadi tahu, memecahkan berarti memperjelas suatu masalah atau informasi yang tidak diketahui dan selanjutnya menjadi tahu, memecahkan berarti meminimalkan atau menghilangkan masalah, dan mengantisipasi berarti mengupayakan agar masalah tidak terjadi. (Sugiyono, 2007 : 3).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, metode penelitian administrasi atau manajemen dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami,

memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang administrasi dan manajemen. (Sugiyono, 2007 : 3).

Menurut Kerlinger dalam (Sugiyono 2007 : 7) penelitian survey merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

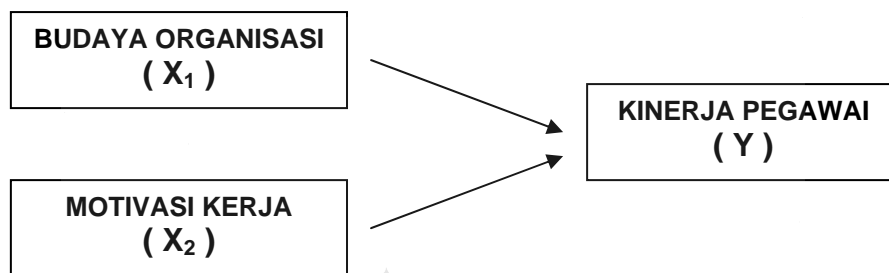
Penelitian Survey pada umumnya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam. Walaupun metode survey ini tidak memerlukan kelompok kontrol seperti halnya pada metode eksperimen, namun generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat bila digunakan sampel yang representatif (David Kline, 1980) dalam (Sugiyono, 2007 : 7).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan data kuantitatif. Menurut (Irawan 2002 :60), penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya. Menurut (Sugiyono, 2007 : 35) permasalahan deskriptif adalah suatu permasalahan yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian ini peneliti mencari hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Penelitian dengan metode deskriptif ini paling jauh mengkaji pola hubungan antar variabel bebas (*Independent Variabel*) dan variabel terikat (*Dependent Variabel*).

4.2. Desain Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2007 : 43) dalam penelitian kuantitatif / positivisme yang dilandasi pada suatu asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan, dan hubungan gejala yang bersifat kausal (sebab akibat), maka peneliti dapat memfokuskan kepada beberapa variabel saja. Pola hubungan antara variabel yang akan diteliti disebut paradigma penelitian (Desain Penelitian).

Penelitian ini dilakukan dengan Desain Deskriptif, yaitu paparan melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian paradigma ganda dengan dua variabel bebas (*Independent Variable*) terhadap satu variabel terikat (*Dependent Variable*) (Sugiyono, 2007 :45). Sehingga dapat ditentukan bahwa Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Variabel bebas (*Independent Variable*) dan Kinerja Pegawai pada Ditjen HKI sebagai Variabel Terikat (*Dependent Variable*).



Gambar 4.1 Desain Penelitian (*Research Design*)

Pola hubungan pada penelitian ini adalah pengaruh Variabel bebas terhadap Variabel terikat, dengan menggunakan model *regresi linier berganda*.

4.3. Waktu dan Tempat Penelitian

4.3.1. Waktu Penelitian

Dalam proses penelitian ini membutuhkan waktu yang terbagi menjadi 3 (tiga) langkah kegiatan yaitu meliputi :

a. Proses Persiapan

Proses Persiapan penelitian diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan di tempat yang digunakan sebagai lokasi / objek penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori, yang memperkuat landasan dalam menemukan variabel beserta dimensinya, penyusunan hipotesa, penyusunan metode dalam pengumpulan data, penyusunan instrument hingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Pada proses tahap persiapan ini dibutuhkan waktu selama 3 (tiga) minggu.

b. Proses Pelaksanaan

Pada tahap proses pelaksanaan penelitian dimulai dari kegiatan penyusunan responden, penyampaian kuisioner kepada responden, hingga

pengumpulan kuisioner yang telah dijawab oleh responden. Tahap proses pelaksanaan penelitian ini memakan waktu selama 2 (dua) minggu.

c. Proses Pelaporan

Pada tahap proses pelaporan dimulai dari kegiatan meng-edit (*editing*) dan memberi kode (*coding*) data, memproses data, dan menganalisa dan menginterpelasikan hasil (*output*), kemudian diakhiri dengan penyimpulan hasil penelitian. Pada tahap proses pelaporan penelitian ini membutuhkan waktu 3 (tiga) minggu.

4.3.2.Tempat Penelitian

Tempat penelitian sekaligus objek penelitian ini di fokuskan pada Kantor Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual, Departemen Hukum & HAM RI, Jl.Daan Mogot Km.24, Tangerang, Banten, Indonesia.

4.4. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual (HKI).

Penelitian ini melihat bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada kantor Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual (HKI).

Sedangkan metode sampling yang dipakai adalah Accidental Sampling dengan cara mengambil 84 responden dari populasi yang ada yaitu 520 orang pegawai. Cara penentuan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin :

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

Dimana ;

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Dengan demikian didapat :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2} \\
 &= \frac{518}{1 + 518 (0,1)^2} \\
 &= 83,81 \text{ dibulatkan menjadi } = 84 \text{ orang}
 \end{aligned}$$

Dari 84 orang, disebar secara acak kepada pegawai pada tempat objek penelitian, yaitu Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

4.5. Variabel dan Indikator

Variabel yang digunakan adalah Variabel Bebas (*Independent Variable*) untuk Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi, Variabel Terikat (*Dependen Variable*) untuk Kinerja Kerja Pegawai HKI. Sedangkan Indikator Penelitiannya adalah sebagai berikut :

Variabel Penelitian	Code	Indikator Penelitian	Referensi	
1. Budaya Organisasi (X ₁)	X.1.1	Kode etik	<i>Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian</i> , Wirawan, Salemba Empat, 2007.	
	X.1.2	Sumpah / janji		
	X.1.3	Visi & Misi		
	X.1.4	Pengambilan Keputusan		
	X.1.5	Dress Code / seragam & tanda pengenal		
	X.1.6	Kepercayaan		
	X.1.7	Komunikasi dengan rekan kerja		<i>Perilaku Organisasi (Organization Behaviour)</i> , Shaun Tyson & Tony Jackson, ANDI Yogyakarta, 2001
	X.1.8	Bahasa		
	X.1.9	Struktur Organisasi		
	X.1.10	Komunikasi dengan atasan		
	X.1.11	Distribusi pekerjaan		
	X.1.12	Komunikasi dengan atasan		
	X.1.13	Adat istiadat / kebiasaan		
	X.1.14	Seni / arsitektur		
	X.1.15	Teknologi dan Informasi		
2. Motivasi Kerja (X ₂)	X.2.1	Tantangan	<i>Kepemimpinan yang memotivasi</i> , John Adair, Gramedia, 2008	
	X.2.2	Latar belakang pendidikan		
	X.2.3	Lingkungan kerja		
	X.2.4	Transportasi		

	X.2.5	Kreatifitas	<i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> , Prof.Dr.Hj. Sedarmayanti, M.Pd.,APU, Refika Aditama, 2007
	X.2.6	Bermanfaat / berguna	
	X.2.7	Gaji / tunjangan	
	X.2.8	Promosi Jabatan	
	X.2.9	Jaminan Kesehatan & pensiun	
	X.2.10	Keinginan Pelatihan dan training	
	X.2.11	Fasilitas	
	X.2.12	Penghargaan	
	X.2.13	Variasi kerja	
	X.2.14	Kebanggaan	
	X.2.15	Berprestasi	
3.Kinerja Kerja (Y)	Y.1	Mengatur pekerjaan / batas kewenangan	<i>Sistem Manajemen Kinerja</i> , Dr.Achmad S.Ruky, 2004, Gramedia, Jakarta <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> , Prof.Dr.Hj. Sedarmayanti, M.Pd.,APU, Refika Aditama, 2007
	Y.2	Job deskripsi	
	Y.3	Tanggung Jawab	
	Y.4	Absensi /kehadiran	
	Y.5	Komitmen	
	Y.6	Pengembangan karir	
	Y.7	Inisiatif	
	Y.8	Perintah atasan	
	Y.9	Sanksi / hukuman disiplin	
	Y.10	Evaluasi kerja	
	Y.11	Profesionalisme	
	Y.12	Peraturan & prosedur	
	Y.13	Tekanan / presure	
	Y.14	Kerjasama kelompok / team work	
	Y.15	Penilaian atasan.	

Tabel 4.1. Variabel dan Indikator Penelitian

4.6. Instrumen / skala

Skala Pengukuran (*Measurement Scales*) menurut (Cavana, Delahaye, dan Uma Sekaran, 2001 : 194) terdapat 4 (empat) jenis skala pengukuran yaitu :

a. Skala Nominal (*Nominal Scale*)

Adalah skala yang dipergunakan untuk mengukur subyek dalam kategori atau grup.

b. Skala Ordinal (*Ordinal Scale*)

Adalah skala yang digunakan tidak hanya kategori akan tetapi juga variabel yang memicu perbedaan antara beberapa kategori.

c. Skala Interval (*Interval Scale*)

Adalah skala yang dipergunakan dalam operasional aritmatika pada data yang dikumpulkan dari responden.

d. Skala Rasio (*Ratio Scale*)

Adalah skala yang dipergunakan dengan mempergunakan rasio pengukuran.

Menurut (Cavana, Delahaye, dan Uma Sekaran, 2001 : 195) dalam metode kuantitatif paling sering digunakan adalah skala interval (*Interval Scale*) dan skala rasio (*Ratio Scale*). Pada penelitian ini mempergunakan dengan skala interval. Sehingga dapat diketahui jarak antara satu data dengan data lainnya sama tetapi tidak mempunyai nilai Nol Absolut (Nol yang berarti tidak ada nilainya). Sehingga di pakai skala Likert (*Likert Scale*) dalam pengukuran penelitian.

Variable Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dijabarkan dengan beberapa pertanyaan. Dalam pertanyaan tersebut diberikan 4 (empat) alternatif jawaban dan diberi skor dengan *skala Likert* yang dikembangkan oleh Spencer & Spencer.Jr.tahun 1993 dan telah dimodifikasi sesuai dengan kebiasaan dari budaya organisasi di Indonesia oleh Siswanto.D (2001), dimana alternative jawaban yang dipilih responden sebagai berikut :

Skor	Jawaban Kuisisioner			
4	a. Sangat Baik	a. Sangat Setuju	a. Sangat Kuat	a. Sangat Tinggi
3	b. Baik	b. Setuju	b. Kuat	b. Tinggi
2	d. Kurang Baik	d. Kurang Setuju	d. Kurang Kuat	d. Kurang Tinggi
1	e. Tidak Baik	e. Tidak Setuju	e. Tidak Kuat	e. Tidak Tinggi

Tabel 4.2. nilai / skor Jawaban kuisisioner skala likert 1-4

Data-data tersebut diperoleh dari instrument yang digunakan pada penelitian sesuai dengan yang diperlukan. Menurut *Nasution (2001:74)* menyatakan suatu alat ukur dikatakan Valid jika alat itu mengukur apa yang harus

diukur oleh alat itu. Pada umumnya validitas instrument diukur dengan logika dan statistik. Kuisisioner yang dipakai berasal dari 3 (tiga) Variabel dan Indikatornya, yang kemudian dijabarkan dari kenyataan situasi dan kondisi proses kinerja Pegawai.

4.7. Metode Pengumpulan Data

4.7.1 Jenis dan Sumber Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder yang berupa angka-angka, tabel-tabel, laporan-laporan, dan lain sebagainya. Sumber data yang mendukung dalam penelitian ini adalah :

a. Sumber Data Primer

Yaitu sumber data yang diperoleh dari sumber pertama, dalam hal ini data dari pegawai Ditjen HKI yang ditunjuk sebagai sampel / responden.

b. Sumber Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari laporan-laporan, data-data pegawai, arsip, catatan-catatan, makalah, buku-buku, dan lain-lain terutama yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

4.7.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dalam obyek penelitian, maka penulis menggunakan teknik-teknik berikut :

Pertama. Studi Kepustakaan (Library Research)

Yaitu dengan pengumpulan data melalui studi kepustakaan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, diktat, catatan kuliah, artikel media massa, dan sumber-sumber data yang dibahas.

Kedua. Studi Lapangan (Field Research)

Yaitu dengan cara melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk memperoleh data-data dan informasi yang akurat, komprehensif, dan relevan.

Ketiga. Angket / Kuisisioner (Quistioner)

Penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan kepada berbagai pihak untuk mendapatkan informasi yang akurat dan relevan dengan penelitian ini.

Pengumpulan data penelitian menggunakan teknik kuisioner yang berisi daftar pertanyaan dan dikirim kepada responden yang bersangkutan. Kuisioner yang diisi bersifat rahasia, tanpa menyebutkan nama dan identitas responden yang bersangkutan. Jenis kuisioner tertutup dengan *skala Likert* yang digunakan didasarkan pada Motivasi dan Budaya Organisasi yang telah dikembangkan oleh Spencer & Spencer, Jr. tahun 1993 dan telah dimodifikasi sesuai dengan kebiasaan dari budaya organisasi di Indonesia, (Siswanto D, 2001). Skala yang digunakan menggunakan skala interval yaitu jarak antara satu data dengan data lainnya sama tetapi tidak mempunyai nilai Nol Absolut (Nol yang berarti tidak ada nilainya).

Kuisioner yang sudah diisi oleh responden di beri nomor dan dimasukkan kedalam tabel dari responden nomor 1 sampai 84. jawaban yang diberikan oleh responden juga disusun dalam tabel sehingga dapat memudahkan dalam perhitungan dengan memakai bantuan program komputer SPSS Versi 15.0

4.8. Hipotesis

Perhitungan menggunakan Model Regresi yaitu $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$

H_0 = tidak ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

H_a = ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi tersendiri terhadap kinerja pegawai menggunakan uji statistik $t_{Hitung} = \frac{b_1}{sd}$; apakah $t_{Hitung} > t_{tabel}$, maka

H_0 ditolak ; Berarti H_a diterima

Untuk menguji pengaruh motivasi kerja tersendiri terhadap kinerja pegawai menggunakan uji statistik $t_{Hitung} = \frac{b_1}{sd}$; apakah $t_{Hitung} > t_{tabel}$, maka

H_0 ditolak ; Berarti H_a diterima

Untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai maka digunakan uji statistik yaitu uji - F, dan apabila $f_{\text{Hitung}} > f_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak ; Berarti H_a diterima.

$$f_{\text{Hitung}} = \frac{\text{Rata-rata kuadrat regresi}}{\text{Rata-rata kuadrat residual}}$$

4.9. Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data yang digunakan adalah pendekatan statistik sehingga data-data yang dianalisis sederhana dan mudah dipahami, semua perhitungan dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS Versi 15.0.

4.9.1. Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dari data-data primer yaitu kuisioner, angka-angka yang diperoleh dengan menggunakan data-data statistik, maka data tersebut harus di klasifikasikan dalam kategori tertentu untuk mempermudah dalam menganalisa. Proses analisa data kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis tersebut.

4.9.1.a. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji instrumen penelitian, dalam hal ini adalah daftar pertanyaan yang dalam ilmu-ilmu sosial merupakan tahapan-tahapan penting dalam proses pelaksanaan penelitian di lapangan. Dengan pengujian instrumen itulah paling tidak dapat diperoleh manfaatnya, yaitu pertama apakah instrumen penelitian tersebut dapat mengukur apa yang diukur dan kedua seberapa jauh instrumen penelitian ini dapat dipercaya atau diandalkan. Manfaat yang pertama disebut dengan nama validitas (kesahihan) dan yang kedua dikenal dengan menguji reliabilitas (keandalan) instrumen penelitian (Singarimbun, 1996).

Selanjutnya dijelaskan pengujian validitas instrumen penelitian, dalam hal ini daftar pertanyaan menggunakan kriteria internal yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total, yang dikenal dengan teknik korelasi product moment. Untuk mengetahui apakah nilai korelasi tersebut signifikan atau tidak, diperlukan tabel signifikansi (**r**) product moment, yaitu dengan membandingkan skor (nilai) masing-masing kuisisioner dengan skor (nilai) totalnya. Kemudian pengujian reliabilitas instrumen penelitian dalam hal ini daftar pertanyaan digunakan metode internal *consistency*, sehingga masalah yang timbul akibat penyajian yang berulang-ulang dapat dihindari. Kedua penyajian tersebut yakni uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 15.0. Suatu data akan dikatakan reliabel jika nilai cronvbach alpha lebih besar dari 0,6 (Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1996). Apabila hasil hitung lebih besar dibandingkan dengan tabel pada 0,05, maka data dinyatakan valid dan reliabel. Menurut Winarno Surahkmad, perhitungannya menggunakan rumus :

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

Keterangan : **r** = Koefisien korelasi antara X dan Y (product moment)

$\sum X$ = Jumlah skor dalam variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam variabel Y

N = Banyaknya responden

Selanjutnya penafsiran terhadap besar kecil atau kuat lemahnya korelasi antar variabel-variabel penelitian tersebut, winarno Surahkmad (1985 : 302) mengatakan bahwa :

- 0 – 0,20 : Korelasi yang rendah sekali
- 0,20 – 0,40 : Korelasi yang rendah sekali tetapi ada
- 0,40 – 0,70 : Korelasi yang sedang
- 0,70 – 0,90 : Korelasi yang tinggi

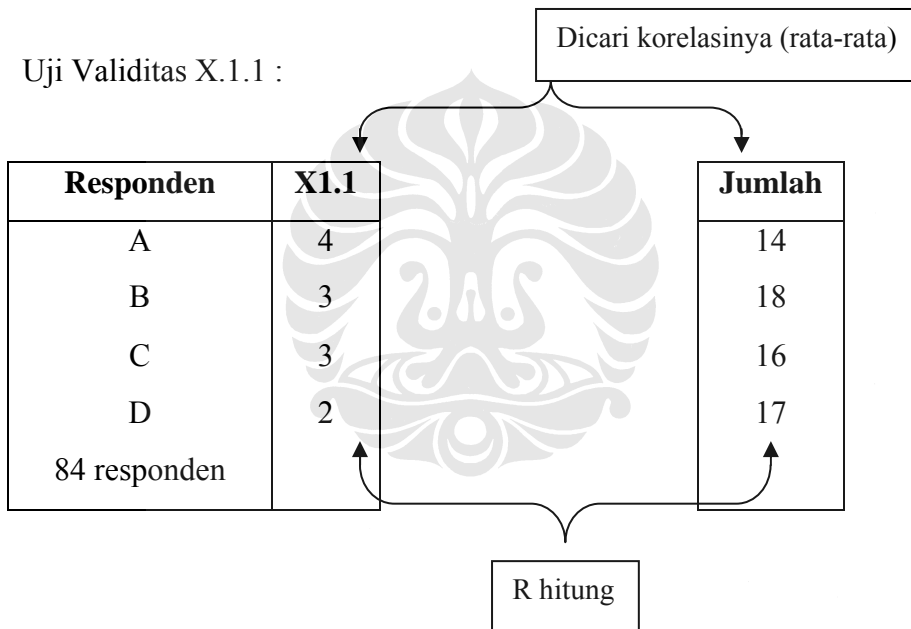
0,70 – 1,00 : Korelasi yang tinggi sekali

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 di hitung ternyata **r** hitung < dari **r** tabel berarti tidak signifikan (tidak bermakna).

Sebagai contoh :

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Jumlah
A	4	2	1	4	2	3	14
B	3	1	4	2	4	4	18
C	3	2	4	2	1	4	16
D	2	1	4	3	3	4	17

Uji Validitas X.1.1 :



(R hitung adalah nilai korelasi antara X1.1 dengan jumlah kuisisioner, kemudian untuk mencari validitasnya r hitung dibandingkan dengan r tabel, dengan n = 84, yaitu jumlah responden secara keseluruhan).

Pada penelitian ini, terdapat pengujian reabilitas merujuk sejauh mana instrumen penelitian (alat ukur) mampu memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Jadi apabila alat ukur digunakan dua kali atau lebih dan memberikan fenomoena yang sama, maka hasil pengukuran yang diperoleh relatif sama (Lisa Freidenberg, 1979). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Aplha Cronbach yaitu uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji keandalan suatu kuisisioner, mempunyai rumus :

$$\alpha = \frac{k.R}{(1+k-1)R}$$

Dimana : k = Jumlah variabel manifest yang membentuk variabel laten

R = rata-rata korelasi antara variabel manifest

α = alpha cronbach

4.9.1.b. Analisis Distribusi Frekuensi

Analisis Distribusi frekuensi merupakan analisis yang memuat informasi data. Dari analisis Distribusi frekuensi tersebut dapat diketahui jumlah responden yang berpendapat mengenai isi kuisioner tersebut, Variabel-variabel bebas Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) dengan bantuan program SPSS Versi 15.0.

4.9.1.c. Uji Regresi berganda

Regresi berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh (*independent variable*) Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), terhadap (*dependent variable*) Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual. (HKI), dengan rumus resgresi berganda :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Motivasi Kerja

b_0 = Konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

Seluruh data dimasukkan ke dalam komputer, kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS versi 15.0 lebih lanjut dianalisis dengan *regression Analysis*.

4.9.1.d. 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 15.0 dengan melihat hasil *Adjusted R Square*.

4.9.1.e. Uji Linieritas

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 diterapkan untuk menyatakan kelinieran garis regresi yaitu nilai statistik $F_{hitung} < F_{tabel}$. Pengujian linieritas garis regresi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan atau analisis tabel Anova. Perhitungan dilakukan dengan mempergunakan program komputer SPSS Versi 15.0.

4.9.1.f. Uji Multikolinieritas

Uji Asumsi Regresi Berganda Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (*Multiko*). Perhitungan dilakukan dengan mempergunakan program komputer SPSS Versi 15.0.

4.9.1.g. Uji Hipotesa

Analisa ini digunakan untuk menguji hipotesis koefisien regresi, yaitu untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan atau tidak. Prosedur pengujian hipotesis menggunakan analisa :

1. Pengujian regresi parsial (Uji t)

Langkah-langkah sebagai berikut :

Perumusan Hipotesis :

Ho : $\beta = 0$

Berarti Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Ha : $\beta \neq 0$

Berarti Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Level Significance (taraf signifikansi) berupa pedoman pengujian yang dinyatakan dalam bentuk prosentase luas kurva normal yang digunakan adalah 5 % (0,05).

2. Pengujian regresi berganda (Uji F)

Langkah-langkah sebagai berikut :

Perumusan Hipotesis :

Ho : $\mu = 0$

Berarti Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Ho : $\mu \neq 0$

Berarti Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

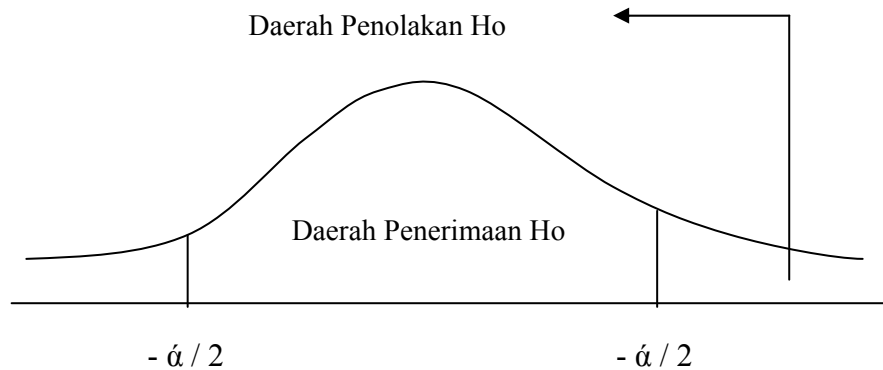
Level Significance (taraf signifikansi) berupa pedoman pengujian yang dinyatakan dalam bentuk prosentase luas kurva normal yang digunakan adalah 5 % (0,05).

Untuk Uji-t rumus yang digunakan adalah :

$$t_{\text{Hitung}} = \frac{\beta_1}{\text{sd}} = \frac{\beta_1}{\text{Standard Errors of } \beta_1}$$

Keterangan : β_1 = koefisien parsial
 t_{Hitung} = harga t hitung
sd = standard deviasi

Dari hasil pengujian diatas, dapat dilakukan uji t terhadap :



Gambar 3.1 Uji -t

Dengan cara pengujian sebagai berikut :

- Apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Hak Kekayaan Intelektual.
- Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$, maka H_a Diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Hak Kekayaan Intelektual.

Untuk Uji-F rumus yang digunakan adalah :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{Rata-rata kuadrat regresi}}{\text{Rata-rata kuadrat residual}} \quad \text{atau,}$$

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

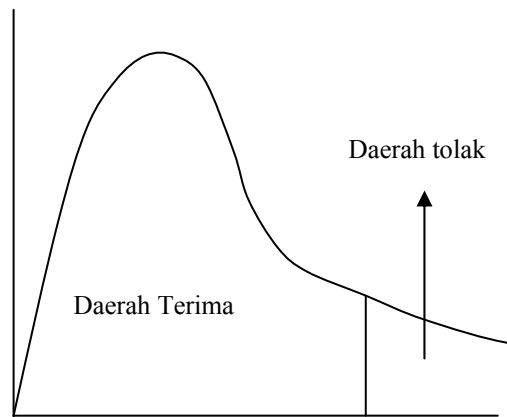
Keterangan,

F = Harga F_{hitung}

R^2 = Koefisien determinasi terkoreksi

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah Sampel



Gambar 3.2 Uji -F

Kriteria pengujian :

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 Ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Seluruh data dimasukkan ke dalam komputer, kemudian diolah dengan bantuan program komputer SPSS versi 15.0 for Windows.

4.10. Presepsi

Dalam hal pengukuran kinerja berdasarkan atas presepsi jawaban responden terhadap pertanyaan di dalam indikator jawaban tersebut mungkin saja subyektif bagi tiap-tiap responden, akan tetapi pertanyaan telah dibuat untuk menghindari subyektifitas pada pengukuran penelitian ini. Seperti tentang absensi, penilaian atasan. Dalam penelitian ini kinerja tidak diukur secara ukuran-ukuran ekonomis dan peneliti hanya menanyakan presepsi dari responden terhadap kinerja. Pegawai serta untuk mengetahui apakah ada pengaruhnya dari Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai.