



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Sifat Penelitian**

Jenis penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan” ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif.

Danim (dikutip dalam Ardianto, 2010, h.48) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan salah satu pencarian bersifat ilmiah yang muncul dari cabang filsafat *positivism logical* yang berkaitan dengan aturan mengenai logika, kebenaran, hukum-hukum, dan prediksi. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha memberitahu bahwa “kebenaran” adalah absolut dan realitas bersifat tunggal.

Menurut Thomas (2003, h. 1) kuantitatif dijelaskan sebagai aliran yang konsen dalam mengulik suatu kebenaran agar dapat lebih meyakinkan hipotesa yang telah dibangun oleh peneliti. Sifat penelitian ini adalah eksplanasi, karena dalam penelitian ini akan dijelaskan hubungan sebab akibat dan faktor-faktor yang berpengaruh dari variabel yang satu terhadap variabel lainnya.

Menurut Bungin (2005, h. 38-39) eksplanasi dideskripsikan sebagai suatu hubungan, pengaruh atau perbedaan antar variabel guna menjelaskan generalisasi sampel dalam suatu populasi yang diteliti. Sehingga, perlu dianalisis menggunakan statistik inferensial. Penelitian eksplanasi menurut Bungin dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu eksperimen dan survei.

Namun, penelitian ini menggunakan cara survei dalam memperoleh data guna memperoleh hasil untuk menjelaskan hubungan, perbedaan dan pengaruh antar variabel. Penelitian eksplanatif survei tentunya membangun dugaan-dugaan atau hipotesis yang nantinya akan diuji di lapangan demi mengulik ada atau tidaknya hubungan sebab akibat terhadap variabel-variabel yang ada.

Melalui jenis dan sifat penelitian ini, peneliti akan menggambarkan secara terperinci masing-masing variable dan menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh dari variable X1, X2, dan Y melalui survei pada karyawan di PT. XL Axiata, Tbk. Sehingga, dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh dari budaya organisasi dan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan.

### **3.2 Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Metode survei sebagai salah satu metode yang biasa digunakan peneliti dalam penelitian kuantitatif. Metode ini memiliki ciri khas tersendiri, yaitu data yang diperoleh berasal dari responden melalui kuesioner.

Menurut Kerlinger (dikutip dalam Sugiyono, 2013, h. 80) survei didefinisikan sebagai “*survey research studies large and small population (or universe) by selecting and studying samples chosen from the population to discover the relative incident, distribution, and interrelations of sociological and psychological variabels*”. Penelitian survei dijelaskan sebagai sebuah riset penelitian yang dilakukan terhadap populasi besar dan kecil. Namun, data yang dipelajari berasal dari sampel yang diambil dari sebuah populasi yang sudah

ditentukan oleh peneliti. Data tersebut diteliti guna menemukan kejadian yang relatif, distribusi dan ada atau tidaknya suatu hubungan antar variabel sosiologis dan psikologis.

Faisal (dikutip dalam Ardianto, 2010, h. 49) memaparkan metode survei sebagai tipe pendekatan dalam penelitian untuk individu atau kelompok dalam jumlah besar. Bila sifat penelitian ini eksplanasi berarti harus sampai pada hubungan antarvariabel dalam artian tidak sekedar memberikan gambaran mengenai karakteristik tertentu dari populasi yang ada.

Metode survei dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menemukan adanya pengaruh antara budaya organisasi dan iklim komunikasi organisasi sebagai variabel independen dan motivasi kerja sebagai variabel dependen di PT. XL Axiata, Tbk.

Survei dalam penelitian ini diawali dengan kuesioner. Kuesioner menurut Ardianto (2010, h. 162) adalah serangkaian atau daftar-daftar pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun secara sistematis untuk diisi oleh responden. Kuesioner memiliki dua tipe yaitu:

1. Kuesioner langsung tertutup: kuesioner yang sudah dirancang sedemikian rupa oleh peneliti dengan alternatif jawaban yang tersedia. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui data mengenai hal-hal atau keadaan yang dialami oleh responden
2. Kuesioner langsung terbuka: kuesioner yang bersifat memberikan kebebasan sepenuhnya untuk responden dalam menjawab daftar-daftar pertanyaan atau pernyataan kuesioner tanpa alternatif jawaban dari peneliti.

Penelitian ini menggunakan kuesioner tipe langsung tertutup karena responden diarahkan untuk menjawab sesuai dengan daftar jawaban yang telah disediakan peneliti dalam kuesioner. Penelitian ini akan dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dibuat berdasarkan variabel penelitian yang sebelumnya sudah diolah dalam operasionalisasi konsep berupa bentuk dimensi dan indikator sampai pada akhirnya menjadi daftar pernyataan.

Kuesioner tersebut akan disebar kepada karyawan PT. XL Axiata, Tbk dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Data yang diperoleh setelah penyebaran kuesioner akan diolah menjadi bentuk kode dan dihitung menggunakan program SPSS versi 22 untuk memperoleh hasil penelitian beserta kesimpulannya.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Sugiyono (2013, h. 148) menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayah yang generalisasi dan terdiri dari obyek atau subyek dengan karakteristik dan kuantitas yang sudah ditentukan oleh peneliti untuk ditelaah dan diolah menjadi sebuah hasil ilmiah serta kesimpulan.

Populasi yang akan dituju dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XL Axiata, Tbk yang berjumlah 2.033 orang di Jl. Mega Kuningan Dr. Ide Anak Agung Gede Agung, Kav. E 4-7, Kuningan Timur, Jakarta Selatan. (Iwan Syafrizal-HR, 2016).

**N = 2033 karyawan**

### 3.3.2 Sampel

Sugiyono (2013, h. 148) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah atau populasi yang akan diteliti serta sebagai bagian dari karakteristik populasi tersebut. Apabila populasinya besar dan tidak sanggup dipelajari secara keseluruhan oleh peneliti, misal dikarenakan oleh keterbatasan dana, waktu, dan tenaga peneliti, maka peneliti dapat menjadikan sampel dari populasi yang ada untuk dipelajari dan diolah guna ditemukan hasil untuk dicari kesimpulannya. Kesimpulan tersebut dapat diberlakukan pada populasi. Jenis sampel pun terbagi menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*.

Menurut Nasution (2006, h. 186-194) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang sama untuk setiap anggota populasi yang akan dipilih sebagai sampel. Teknik sampel ini terdiri dari beberapa macam yaitu *quota sampling*, *accidental sampling*, *purposive sampling*.

Sedangkan *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama untuk setiap anggota populasi yang akan dipilih sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel dalam *probability sampling* terdiri dari *simple random sampling*, *systematic sampling*, *stratified sampling*, *proportionate sampling*, *disproportionate sampling*, *cluster sampling*, dan *multi stage sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenis *probability sampling* dengan menggunakan *systematic sampling*.

Menurut Nasution (2007, h. 98) *systematic sampling* merupakan penarikan sampel dengan memilih elemen pada urutan tertentu. Misalnya peneliti mempunyai 100 sampel yang diberi nomor 1 hingga 100. Kemudian sampel pertama diambil secara acak dan setelahnya angka pada sampel pertama tersebut dijumlahkan dengan interval yang ada. Misal interval yang telah dihitung adalah 5 dan angka sampel pertama yang diperoleh secara acak adalah 5. Sehingga urutan penomoran sampel menjadi 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 dst.

Menurut Bungin (2005, h. 105) dalam menentukan besaran sampel dari suatu populasi jumlah sampel yang ditentukan akan dapat diketahui dengan menggunakan perhitungan Rumus Slovin. Penelitian ini memiliki populasi dengan jumlah besar sehingga, dalam menentukan sampelnya menggunakan Rumus Slovin dengan presisi atau toleransi kesalahan sebesar 10% atau 0,1.

Rumus Slovin:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

e = Nilai presisi (toleransi kesalahan)

Berdasarkan rumus Slovin, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$N = 2033$$

$$e = 10\% \rightarrow 0,1$$

$$n = ? \text{ (dicari)}$$

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

$$n = \frac{2033}{1 + 2033(0,1)^2}$$

$$n = \frac{2033}{1 + 2033(0,01)}$$

$$n = \frac{2033}{1 + 20,33}$$

$$n = \frac{2033}{21,33}$$

$$n = 95,31 \text{ dibulatkan menjadi } 95.$$

Jadi, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan penarikan sampel berjumlah 95,31 dan dibulatkan menjadi 95 orang/responden. Berdasarkan rumus di atas, interval sampel penelitian ini perlu diketahui menggunakan rumus:

$$K = \frac{N}{n}$$

Keterangan:

K = interval sampel

N = jumlah populasi

n = jumlah sampel

Maka interval sampel dalam penelitian ini adalah:

$$K = \frac{2033}{95}$$

$$K = 21,4$$

$$K = 21$$



Jadi, berdasarkan rumus interval di atas, pengambilan sampel menggunakan *systematic sampling* akan bergerak sebanyak 21 langkah.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Menurut Heriyanto (2006, h. 94) operasionalisasi variabel merupakan cara yang mampu mendeskripsikan atau menjelaskan suatu variabel beserta ciri-cirinya secara rinci dan cara beroperasinya.

Menurut Nasution (2006, h. 53) variabel merupakan segala sesuatu yang memiliki nilai bervariasi atau berbeda. Contohnya, prestasi, kepuasan kerja, iklim komunikasi, budaya kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan. Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah jenis variabel bebas (independen) dan terikat (dependen) karena terdapat variabel yang mempengaruhi ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan variabel yang dipengaruhi ( $Y$ ).

Rakhmat (1998, h. 12) menjelaskan variabel bebas merupakan variabel yang diduga sebagai penyebab dari variabel yang lain. Sedangkan variabel terikat merupakan variabel tidak bebas yang diduga sebagai akibat atau pengaruh dari variabel yang lainnya. Variabel bebas (tidak terikat) dalam penelitian ini adalah budaya organisasi ( $X_1$ ) dan iklim komunikasi organisasi ( $X_2$ ). Sedangkan variabel tak bebas (terikat) dalam penelitian ini adalah motivasi ( $Y$ ).

Operasionalisasi variabel penelitian ini mengacu pada konsep dari sumber buku ilmiah menurut para ahli. Variabel budaya organisasi mengacu pada konsep Robbins dari buku Teori Organisasi (1994, h. 480), variabel iklim komunikasi organisasi mengacu pada konsep Pace & Faules dari buku Komunikasi Organisasi

(2010, h. 158) dan variabel motivasi mengacu pada konsep motivasi hygiene-Herzberg dalam Adair (2006, h. 72-75)

Menurut Nasution (2007, h. 94) dalam mengukur kuesioner penelitian terdapat empat skala yaitu skala nominal, ordinal, interval dan rasio. Penelitian ini menggunakan skala Likert ordinal pada pilihan ganda jawaban kuesioner. Data berupa skala ordinal tersebut digunakan dalam mengolah data masing-masing indikator atau butir pernyataan pada kuesioner. Namun, data dalam bentuk skala ordinal tersebut di *convert* menjadi data skala interval saat melakukan olah data uji regresi.

Menurut Sugiyono (2009, h. 93) skala Likert merupakan skala yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial. Melalui skala Likert, variabel yang hendak diukur akan dijabarkan menjadi dimensi dan indikator. Indikator yang sudah dijabarkan tersebut akan menjadi daftar pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang akan diberikan kepada responden. Sifat skala Likert memiliki pilihan jawaban yang dimulai dari sangat positif hingga sangat negatif yang dapat berwujud berupa kata-kata seperti:

Tabel 3.1  
Skala Likert

| Nilai | Kategori                  |
|-------|---------------------------|
| 1     | Sangat Tidak Setuju (STS) |
| 2     | Tidak Setuju (TS)         |
| 3     | Setuju (S)                |
| 4     | Sangat Setuju (SS)        |

Sumber: Ghozali (2013, h. 47)

Tabel 3.2

## Operasionalisasi Konsep Variabel Budaya Organisasi (X1)

| <b>DIMENSI</b>                       | <b>INDIKATOR</b>  | <b>SKALA</b>   |
|--------------------------------------|---|--|
| Arah                                 | 1. Memahami visi perusahaan<br>2. Memahami misi perusahaan  | Likert: 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |
| Pola Komunikasi                      | 3. Terdapat batasan hirarki/jenjang formal dalam berkomunikasi dengan atasan<br>4. Terdapat saluran informasi formal<br>5. Terdapat saluran informasi informal    | Likert: 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |
| Identitas                            | 6. Perusahaan mempunyai karakteristik yang membedakan dengan perusahaan lain.<br>7. Karakteristik perusahaan dapat dilihat dari seragam                           | Likert: 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |
| Dukungan Manajemen                   | 8. Terdapat arahan yang jelas dari atasan dalam bekerja<br>9. Terdapat dukungan untuk mengembangkan diri dalam bekerja  | Likert: 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |
| Toleransi terhadap Konflik           | 10. Konflik dapat dikemukakan secara terbuka<br>11. Dapat mengajukan kritik secara terbuka  | Likert: 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |
| Toleransi terhadap Tindakan Berisiko | 12. Suka menerima pekerjaan baru dengan tantangan sulit<br>13. Suka berinovasi untuk perusahaan<br>14. Menyukai pekerjaan berisiko tinggi                         | Likert: 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |
| Inisiatif Individual                 | 15. Berani mengakui kesalahan dalam bekerja<br>16. Dapat mengambil keputusan tanpa campur tangan atasan   | Likert: 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |
| Kontrol                              | 17. Terdapat pengawasan dan pemeriksaan oleh atasan ketika pekerjaan dilakukan<br>18. Terdapat pengawasan dan pemeriksaan oleh atasan setelah pekerjaan dilakukan | Likert: 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |
| Integrasi                            | 19. Pekerjaan yang dilakukan terkordinasi dengan baik   | Likert 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju)  |

Sumber: Robbins (1994, h. 480)

Tabel 3.3

## Operasionalisasi Konsep Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X2)

| DIMENSI                                 | INDIKATOR   | SKALA  |
|---|---|--|
| Kepercayaan                             | 1. Atasan memiliki kepercayaan tinggi terhadap pegawai<br>2. Pegawai memiliki kepercayaan tinggi terhadap atasan<br>3. Pegawai memiliki kepercayaan tinggi terhadap rekan kerja   | Likert: 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |
| Pembuat Keputusan Bersama               | 4. Pegawai ikut memberi solusi untuk masalah yang dihadapi perusahaan<br>5. Pegawai diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat mengenai kebijakan perusahaan<br>6. Pegawai saling berdiskusi dalam pengambilan keputusan | Likert: 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |
| Kejujuran                               | 7. Mengemukakan pikiran dan perasaan kepada atasan dan rekan kerja<br>8. Atasan mengemukakan pikiran dan perasaan   | Likert: 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |
| Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah   | 9. Kemudahan dalam memperoleh informasi<br>10. Memperoleh informasi yang dapat meningkatkan kemampuan bekerja   | Likert: 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |
| Mendengarkan ke Atas                    | 11. Atasan memiliki kesempatan mendengarkan dan mau berdiskusi mengenai pendapat bawahan<br>12. Atasan memiliki kesempatan mendengarkan dan mau berdiskusi mengenai laporan akan masalah pegawai                            | Likert: 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |
| Perhatian pada Tujuan Berkinerja Tinggi | 13. Kesejahteraan pegawai dianggap penting dalam memperoleh kinerja yang baik   | Likert: 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |

Sumber: Pace &amp; Faules (2010, h. 158)

Tabel 3.4

## Operasionalisasi Konsep Variabel Motivasi Kerja (Y)

| DIMENSI                  | INDIKATOR  | SKALA  |
|--------------------------|--|--|
| Pengakuan                | 1. Pengakuan positif (pujian) mengenai pekerjaan<br>2. Pengakuan negative (kritik) yang bersifat membangun                 | Likert: 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |
| Peningkatan Prestasi     | 3. Adanya peluang untuk belajar dan berlatih keterampilan yang baru  | Likert: 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |
| Hubungan Interpersonal   | 4. Memiliki kedekatan personal yang baik dengan rekan kerja dan atasan<br>5. Diterima dan disenangi rekan kerja dan atasan | Likert: 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |
| Tanggung Jawab           | 6. Menyelesaikan pekerjaan karena adanya tanggung jawab  | Likert: 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |
| Kondisi Lingkungan Kerja | 7. Merasa nyaman bekerja karena ditunjang fasilitas<br>8. Merasa nyaman bekerja karena didukung ruangan yang kondusif      | Likert: 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |
| Faktor Kehidupan Pribadi | 9. Adanya kebutuhan hidup pribadi maupun keluarga yang harus dipenuhi  | Likert: 1-4<br>(Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) |

Sumber: Adair (2006, h. 45-84)

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan informasi untuk kebutuhan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan merupakan metode yang sangat penting dalam sebuah penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### **3.5.1 Data Primer**

Menurut Nasution (2007, h. 96) data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari responden. Data primer dapat diperoleh peneliti dari karyawan PT. XL Axiata, Tbk sebagai responden yang dituju dalam menjawab daftar pernyataan pada kuesioner.

Pengukuran kuesioner akan menggunakan skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial.

### **3.5.2 Data Sekunder**

Menurut Nasution (2007, h. 96) data sekunder adalah data yang tidak diperoleh peneliti secara langsung melainkan diperoleh melalui pihak lain. Dalam menggarap skripsi ini, penulis memperoleh data-data tambahan atau data sekunder yang bersifat mendukung penelitian. Data sekunder tersebut berasal dari:

1. buku-buku ilmiah
2. jurnal pada media *online*
3. situs resmi

## **3.6 Teknik Pengukuran Data**

Dalam melakukan pengukuran data dalam penelitian ini, peneliti berpedoman pada skala Likert dengan skor 1 hingga 4 yaitu kategori sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Data yang dihasilkan melalui penyebaran kuesioner diolah

menggunakan *software* yang biasa digunakan dalam mengolah data penelitian kuantitatif yaitu *Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 22.

Tahap berikutnya, peneliti akan melakukan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada 30 responden di PT. XL Axiata, Tbk secara acak yang tidak termasuk dalam 95 responden terpilih melalui rumus Slovin. Responden yang diberikan kuesioner pun dibatasi berdasarkan beberapa faktor yaitu jabatan harus sebagai karyawan, lama bekerja minimal 6 bulan ( $< 1$  tahun), dan usia minimal 20 tahun. Dengan demikian, hasil penelitian akan fokus pada persepsi atau pendapat mengenai budaya organisasi dan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja pada kalangan karyawan di PT. XL Axiata, Tbk.

### **3.6.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2009, h. 267) validitas adalah keabsahan yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur dapat mengukur sesuatu. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama hasil penelitian merupakan valid, reliabel, dan objektif. Validitas adalah ketepatan derajat antara data yang ada pada objek penelitian.

Ghozali (2013, h. 52) menjelaskan bahwa uji validitas adalah suatu alat ukur untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Apabila suatu kuesioner dapat menunjukkan sesuatu yang akan diukur maka kuesioner tersebut dianggap valid.

Menurut Ancok (dikutip dalam Singarimbuan & Effendy, 1989, h. 124-137) dalam penelitian kuantitatif terdapat beberapa tahap atau langkah yang harus dilakukan, yaitu:

1. Mendefinisikan operasionalisasi konsep yang akan diukur
2. Melakukan uji coba skala pengukuran pada sejumlah responden
3. Menyiapkan tabel tabulasi jawaban.
4. Menghitung korelasi antara tiap-tiap pernyataan dan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*

Heriyanto (2006, h. 97 & 101) memaparkan bahwa uji validitas terbagi menjadi dua jenis yaitu validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal bertujuan untuk mengetahui perbedaan hasil penelitian apakah benar-benar disebabkan oleh perlakuan yang diterapkan oleh suatu variabel. Jenis validitas internal ini banyak dilakukan pada jenis penelitian eksperimen. Sedangkan validitas eksternal merupakan jenis uji validitas yang digunakan untuk mengetahui apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi. Uji validitas penelitian ini tergolong validitas eksternal karena ingin mengetahui apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi.

Ghozali (2013, h. 52-53) menjelaskan untuk memperoleh validitas dalam indikator suatu kuesioner, nilai *degree of freedom* (df) harus ditentukan terlebih dahulu dengan rumus sebagai berikut:

$$df = N-2$$

Keterangan:

$$df = \text{degree of freedom}$$



$N$  = Jumlah sampel

2 = rumus mutlak *two tail*

Jadi,

$df = N - 2$

$= 30 - 2$

$= 28$

Apabila nilai *degree of freedom* ( $df$ ) telah diketahui, langkah selanjutnya adalah mencari nilai  $r$  hitung yang akan dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel pada tabel  $r$  *product moment*. Nilai  $r$  hitung merupakan hasil pengolahan uji validitas suatu variabel menggunakan SPSS dengan metode *analysis correlation pearson two tail* yang dapat menunjukkan nilai pada setiap indikatornya. Sedangkan  $r$  tabel merupakan pedoman perhitungan uji validitas dengan metode *analysis correlation pearson* yang akan menjadi penentu valid atau tidaknya nilai pada setiap indikator.

Tabel 3.5

#### Kriteria R Hitung, R Tabel dan Signifikansi

| r hitung & r tabel                            | Signifikansi (Sig.)                |
|---|------------------------------------|
| $r$ hitung $>$ $r$ tabel = <i>valid</i>       | Sig. $<$ 0,05 = <i>valid</i>       |
| $r$ hitung $<$ $r$ tabel = tidak <i>valid</i> | Sig. $>$ 0,05 = tidak <i>valid</i> |

Sumber : Ghozali (2013, h. 53)

Ghozali (2013, h. 455) melampirkan nilai tabel  $r$  *product moment* dengan signifikansi 0,05 atau 5% guna mengetahui apakah  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan sig  $<$  0,05. Dalam membaca tabel  $r$  ( $r$  tabel), yang perlu diperhatikan adalah nilai *degree of freedom* ( $df$ ) yang tertera pada sisi paling kiri dan signifikansi *two*

*tail* yang tertera pada sisi paling atas. Setelah nilai  $df=28$  dan signifikansi 0,05 ditemukan dalam *r* tabel, maka ditarik garis lurus secara horizontal ke kanan dari titik  $df=28$  dan secara vertikal dari titik Sig 0,05 *two tail* hingga bertemu pada sebuah nilai *r* tabel yang tertera.

Berdasarkan cara membaca tabel *r product moment* tersebut, nilai *r* tabel yang diperoleh dari  $df=28$  dan Sig 0,05 adalah 0,3610. Apabila nilai *r* hitung masing-masing indikator kurang dari 0,3610 ( $r$  hitung < *r* tabel), maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak layak untuk digunakan dalam uji yang selanjutnya.

Tabel 3.6

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

| Indikator | <i>r</i> hitung > 0,361 | Sig. < 0,05 | Kriteria Uji |
|-----------|-------------------------|-------------|--------------|
| BO1       | 0,381                   | 0,038       | Valid        |
| BO2       | 0,322                   | 0,083       | Tidak Valid  |
| BO3       | -0,112                  | 0,557       | Tidak Valid  |
| BO4       | 0,619                   | 0,000       | Valid        |
| BO5       | 0,608                   | 0,000       | Valid        |
| BO6       | 0,389                   | 0,034       | Valid        |
| BO7       | 0,655                   | 0,000       | Valid        |
| BO8       | 0,677                   | 0,000       | Valid        |
| BO9       | 0,620                   | 0,000       | Valid        |
| BO10      | 0,535                   | 0,002       | Valid        |
| BO11      | 0,481                   | 0,007       | Valid        |
| BO12      | 0,617                   | 0,000       | Valid        |
| BO13      | 0,511                   | 0,004       | Valid        |
| BO14      | 0,372                   | 0,043       | Valid        |
| BO15      | 0,544                   | 0,002       | Valid        |
| BO16      | 0,141                   | 0,458       | Tidak Valid  |
| BO17      | 0,453                   | 0,012       | Valid        |
| BO18      | 0,740                   | 0,002       | Valid        |
| BO19      | 0,539                   | 0,002       | Valid        |

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 22, 2016

Berdasarkan tabel 3.6, diketahui tidak semua indikator dalam variabel budaya organisasi memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ( $r \text{ hitung} > 0,361$ ) dan signifikansi di bawah 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ). Terdapat 3 dari 19 indikator dinyatakan tidak valid karena tidak memenuhi kriteria  $r \text{ hitung} > 0,361$  dan  $\text{sig} < 0,05$ . Indikator tersebut adalah:

1. BO2: Saya memahami misi perusahaan tempat saya bekerja
2. BO3: Terdapat batasan atau jenjang formal ketika saya ingin berkomunikasi dengan atasan
3. BO16: Dalam bekerja saya dapat mengambil keputusan sendiri tanpa campur tangan atasan.

Maka dari itu, penulis menghilangkan 3 indikator tersebut dan tidak digunakan dalam uji variabel budaya organisasi selanjutnya.

Tabel 3.7

Uji Validitas Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X2)

| Indikator | $r \text{ hitung} > 0,361$ | $\text{Sig.} < 0,05$ | Kriteria Uji |
|-----------|----------------------------|----------------------|--------------|
| IKO1      | 0,645                      | 0,000                | Valid        |
| IKO2      | 0,542                      | 0,002                | Valid        |
| IKO3      | 0,426                      | 0,019                | Valid        |
| IKO4      | 0,816                      | 0,000                | Valid        |
| IKO5      | 0,715                      | 0,000                | Valid        |
| IKO6      | 0,583                      | 0,001                | Valid        |
| IKO7      | 0,845                      | 0,000                | Valid        |
| IKO8      | 0,818                      | 0,000                | Valid        |
| IKO9      | 0,795                      | 0,000                | Valid        |
| IKO10     | 0,751                      | 0,000                | Valid        |
| IKO11     | 0,776                      | 0,000                | Valid        |
| IKO12     | 0,798                      | 0,000                | Valid        |
| IKO13     | 0,717                      | 0,000                | Valid        |

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 22, 2016

Berdasarkan tabel 3.7, diketahui semua indikator dalam variabel iklim komunikasi organisasi (X2) yaitu IKO1 hingga IKO 13 dinyatakan valid karena memenuhi pedoman r hitung lebih besar dari r tabel ( $r \text{ hitung} > 0,361$ ) dan signifikansi kurang dari 0,05 ( $\text{Sig.} < 0,05$ ). Maka, semua indikator tersebut layak untuk digunakan dalam uji variabel iklim komunikasi organisasi selanjutnya.

Tabel 3.8  
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

| Indikator | r hitung > 0,361 | Sig. < 0,05 | Kriteria Uji |
|-----------|------------------|-------------|--------------|
| MK1       | 0,366            | 0,047       | Valid        |
| MK2       | 0,727            | 0,000       | Valid        |
| MK3       | 0,836            | 0,000       | Valid        |
| MK4       | 0,694            | 0,000       | Valid        |
| MK5       | 0,701            | 0,000       | Valid        |
| MK6       | 0,862            | 0,000       | Valid        |
| MK7       | 0,762            | 0,000       | Valid        |
| MK8       | 0,660            | 0,000       | Valid        |
| MK9       | 0,595            | 0,001       | Valid        |

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 22, 2016

Berdasarkan tabel 3.8 di atas, diketahui bahwa semua indikator dalam variabel motivasi kerja (Y) yaitu MK1 hingga MK9 dinyatakan valid karena memenuhi pedoman r hitung lebih besar dari r tabel ( $r \text{ hitung} > 0,361$ ) dan signifikansi kurang dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ). Oleh karena itu, semua indikator tersebut layak untuk digunakan dalam uji variabel motivasi kerja selanjutnya.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ancok(dikutip dalam Singarimbuan & Effendi, 1989, h. 140-141) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat

ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Apabila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama, berarti hasil pengukurannya dapat disebut konsisten. Besar kecilnya kesalahan pengukuran dapat diketahui melalui indeks korelasi antara hasil pengukuran pertama dan kedua

Ghozali (2013, h. 47-48) menjelaskan bahwa uji reliabilitas merupakan alat ukur suatu angket atau kuesioner yang berisikan indikator dari variabel atau konstruk yang diteliti. Apabila jawaban dari responden dinilai stabil atau konsisten dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dianggap handal atau reliabel. Hasil pengolahan data uji reliabilitas melalui SPSS dapat dinyatakan reliabel atau konstruk jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 (Nilai Cronbach Alpha > 0,70).

Berdasarkan hasil pengolahan data *pre-test* sebanyak 30 orang dalam uji reliabilitas penelitian ini, diketahui nilai Cronbach Alpha untuk variabel budaya organisasi (X1), iklim komunikasi organisasi (X1), dan motivasi kerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 3.9

Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

| <b>Reliability Statistics</b> |  |            |
|-------------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha              | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .812                          | .814   | 19         |

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 22, 2016

Hasil perhitungan uji reliabilitas variabel budaya organisasi menghasilkan Cronbach's Alpha sebesar 0,812. Indikator variabel budaya organisasi dinyatakan sangat reliabel karena memenuhi syarat sebesar 0,70 s/d 0,100 dalam tabel Alpha.

Tabel 3.10

Uji Reliabilitas Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X2)

| Reliability Statistics |  |            |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha       | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .915                   | .915   | 14         |

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 22, 2016

Hasil perhitungan uji reliabilitas variabel iklim komunikasi organisasi menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,915. Semua indikator variabel iklim komunikasi organisasi yang terdiri dari IKO1 hingga IKO 13 dinyatakan sangat reliabel karena memenuhi syarat sebesar 0,70 s/d 1,00 dalam tabel Alpha.

Tabel 3.11

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

| Reliability Statistics |  |            |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha       | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .841                   | .863   | 9          |

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 22, 2016

Hasil perhitungan uji reliabilitas variabel motivasi kerja menghasilkan Cronbach's Alpha sebesar 0,841. Semua indikator variabel motivasi kerja yang terdiri dari MK1 hingga MK0 dinyatakan sangat reliabel karena memenuhi syarat sebesar 0,70 s/d 1,00 dalam tabel Alpha.

### 3.7 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009, h. 212) uji hipotesis dilakukan setelah data-data yang diperlukan telah terkumpul melalui tabulasi data yang akan dikelompokkan menjadi tabel, dianalisis, dan memperoleh kesimpulan agar dapat mengukur data statistik.

Menurut Sugiyono (2009, h. 89) hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif di mana terdapat dugaan mengenai hubungan antar dua variabel atau lebih dalam suatu pernyataan

1. Rumus Hipotesis Statistik penelitian ini sebagai berikut:

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_a : \rho \neq 0 \text{ (} \rho = \text{ simbol akan kuatnya hubungan)}$$

2. Hipotesis akan diuji menggunakan kriteria pengujian berikut ini:

Apabila  $\alpha < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Apabila  $\alpha > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

3. Hipotesis Penelitian:

$H_0$  : Ada pengaruh budaya organisasi secara parsial atau individual terhadap motivasi kerja karyawan PT. XL Axiata, Tbk

Ha : Tidak ada pengaruh budaya organisasi secara parsial atau individual terhadap motivasi kerja karyawan PT. XL Axiata, Tbk

H0 : Ada pengaruh iklim komunikasi organisasi secara parsial atau individual terhadap motivasi kerja karyawan PT. XL Axiata, Tbk

Ha : Tidak ada pengaruh iklim komunikasi organisasi secara parsial atau individual terhadap motivasi kerja karyawan PT. XL Axiata, Tbk

H0 : Ada pengaruh budaya organisasi dan iklim komunikasi organisasi secara simultan atau bersamaan terhadap motivasi kerja karyawan PT. XL Axiata, Tbk

Ha : Tidak ada pengaruh budaya organisasi dan iklim komunikasi organisasi secara simultan atau bersamaan terhadap motivasi kerja karyawan PT. XL Axiata, Tbk

### **3.8 Teknik Analisis Data**

#### **3.8.1 Uji Regresi Sederhana & Berganda .**

Menurut Ghozali (2013, h. 7) teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear sederhana dan berganda. Uji regresi sederhana merupakan analisis yang dilakukan untuk mengukur pengaruh satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Sedangkan uji regresi berganda merupakan analisis untuk mengukur kekuatan suatu hubungan yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas (independen) terhadap satu variabel



terikat (dependen). Tujuan dari uji regresi ini adalah untuk menaksir seberapa besar parameter  $b_0$ ,  $b_1$ ,  $b_2$ ,  $b_3$ , dan seterusnya.

Menurut Ghozali (2013, h. 68) dalam uji regresi linier sederhana dan berganda analisis data yang digunakan adalah Analysis of Variance (ANOVA). ANOVA merupakan metode yang digunakan untuk menguji hubungan antara satu atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analysis of ANOVA terbagi dalam beberapa kategorial, yaitu:

1. One Ways ANOVA, digunakan apabila ingin menguji satu variabel independen dengan satu variabel dependen
2. Two Ways ANOVA, digunakan apabila terdapat dua variabel independen dengan satu variabel dependen.
3. Three Ways ANOVA, digunakan apabila terdapat tiga variabel independen dengan satu variabel dependen.

Menurut Unarajan (2013, h. 206) kriteria pengujian analisis regresi adalah jika nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $\text{sig} < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Hal tersebut berarti terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_a$  diterima yang berarti tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis regresi tersebut masing-masing memiliki persamaan yaitu:

- a. Persamaan regresi linier sederhana

$$Y = a + bX$$

- b. Persamaan regresi linier berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Berdasarkan keterangan-keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dan berganda dengan metode Analysis of Variance (ANOVA) yang sering disebut Two Way ANOVA karena ingin menguji dua variabel independen dengan satu variabel dependen untuk diketahui ada atau tidaknya dan seberapa besar pengaruh budaya organisasi (X1) dan iklim komunikasi organisasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y).

### 3.8.2 Uji Simultan atau Bersamaan (Uji Statistik F)

Menurut Ghozali (2013, h. 98) uji statistik F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat dan kriteria Uji Statistik F adalah  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

1.  $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$

Artinya, semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_A$ ) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol.

2.  $H_A : b_1 \neq \dots \neq b_k \neq 0$

Artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.8.3 Uji Parsial atau Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2013, h. 98-99) uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual (parsial) dalam menerangkan variasi variabel dependen. Karakteristik uji hipotesis adalah nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah sebagai berikut:

1.  $H_0 : b_i = 0$

Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_A$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

2.  $H_A : b_i \neq 0$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

UMMN