

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu elemen penting dalam suatu penelitian, sebab metode penelitian menyangkut cara yang benar dalam pengumpulan data, analisis data dan pengambilan keputusan hasil penelitian (Hadi, 2000). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional kuantitatif, di mana penelitian korelasional menurut Azwar (2000) bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan budaya organisasi dan *self efficacy* dengan motivasi kerja. Dalam penelitian jenis ini, data yang dikumpulkan hanya untuk memverifikasi dan menggambarkan ada tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti, namun tidak dapat menerangkan sebab-sebab hubungan tersebut (Hadi, 2000).

#### 3.2 Identifikasi Variabel – variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini yaitu:

Variabel Independen (X1) : Budaya Organisasi

Variabel Independen (X2) : *Self Efficacy*

Variabel Dependen (Y) : Motivasi Kerja

### 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional variabel tersebut sebagai berikut :

1. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri sebagai daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja karyawan, agar karyawan mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Motivasi kerja diukur dengan menggunakan skala yang telah dibuat oleh peneliti berdasarkan ciri-ciri motivasi kerja yang diungkapkan oleh Uno (2008), yaitu : tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, dorongan untuk mencapai kesuksesan, dorongan untuk pengembangan diri, kemandirian dalam bertindak. Semakin tinggi nilai yang diperoleh dari skala motivasi kerja berarti semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki, dan sebaliknya semakin rendah nilai yang diperoleh dari skala motivasi kerja menunjukkan semakin rendah pula motivasi kerja yang dimiliki.
2. *Self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dihadapinya sehingga dapat mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkannya. *Self-efficacy* diukur dengan menggunakan skala *self-efficacy* yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek *self efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura (1997) yaitu :
  - a) Tingkatan (*Level*) yaitu: Perbedaan keyakinan diri individu terhadap tingkatan masalah atau tuntutan yang dihadapi.
  - b) Keadaan Umum (*Generality*) yaitu: Individu yang akan menilai dirinya sendiri bahwa dapat melalui bermacam-macam aktivitas tertentu.

c) Kekuatan (*Strength*) yaitu: Individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan diri untuk kesulitan yang di hadapi.

Semakin tinggi nilai yang diperoleh dari skala *self-efficacy* berarti semakin tinggi pula *self-efficacy* yang dimiliki dan sebaliknya semakin rendah nilai yang diperoleh dari skala *self-efficacy* menunjukkan semakin rendah pula *self-efficacy* yang dimiliki.

3. Budaya Organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau nilai-nilai, yang dimiliki seluruh karyawan dalam suatu organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya Organisasi diukur dengan menggunakan skala yang telah dibuat peneliti berdasarkan budaya organisasi yang berlaku di PT Capella Medan yaitu loyalitas, kreativitas dan integritas.

`- Loyalitas : kesetiaan dan keyakinan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya.

`- Kreativitas : Proses dimana seorang karyawan mengeluarkan ide-ide baru, berguna, dan tidak terduga yang dapat diimplementasikan.

- Integritas : Kesadaran diri individu untuk bersikap konsisten dan patuh pada nilai-nilai positif yang telah disepakati sebagai nilai perusahaan.

Semakin tinggi nilai yang diperoleh dari skala Budaya organisasi di PT Capella berarti semakin positif pula persepsi individu terhadap budaya organisasi dan sebaliknya semakin rendah nilai yang diperoleh dari skala budaya organisasi di PT Capella menunjukkan semakin negatif pula persepsi individu terhadap budaya organisasi.

### 3.4. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT Capella Medan divisi *accounting, finance, audit, marketing* dengan jumlah sebanyak 98 karyawan.

**Tabel I.1**  
**Data Karyawan**

DIVISI	Pendidikan	Pendidikan	Jabatan	Total
FINANCE	SI	D3	STAFF	20
AUDIT	SI	D3	STAFF	25
MARKETING	SI	SMA	STAFF	26
ACCOUNTING	SI	D3	STAFF	27
Total	68	30		98

Mengingat keterbatasan dari jumlah subjek penelitian, maka subjek peneliti yang akan digunakan sekaligus untuk uji coba alat ukur dan untuk penelitian yang sesungguhnya.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Prosedur ini sangat penting karena baik buruknya penelitian tergantung pada tehnik pengumpulan data (Newman, 2000). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode skala. Metode ini digunakan mengingat variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi, *self efficacy* dan motivasi kerja. dapat lebih mudah untuk diungkap dengan metode skala. Selain itu metode ini memiliki bentuk yang langsung mendasarkan pada laporan tentang diri sendiri atau *self-reports* (Breakwell dkk, 1995). Metode skala ini dipilih dengan mendasarkan pada asumsi bahwa subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sehingga respon subjek terhadap angket merupakan data yang akurat dan dapat dipercaya.

Skala dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert yang dimodifikasi yaitu pernyataan yang diikuti beberapa alternatif jawaban yang menunjukkan tingkat kesesuaian subjek terhadap pernyataan (Sekaran, 2000). Modifikasi yang dilakukan adalah dengan tidak mengikutsertakan pilihan jawaban N (netral) dengan alasan untuk menghindari kecenderungan subjek memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban. Skala dalam penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu “Sangat Sesuai” (SS), “Sesuai” (S), “Tidak Sesuai” (TS), dan “Sangat Tidak Sesuai” (STS). Penilaian jawaban berkisar antara satu sampai dengan empat untuk masing-masing aitem. Pada aitem *favourable*, pilihan SS mendapat skor 4, S mendapat skor 3, TS mendapat skor 2, dan STS mendapat skor 1. Pada aitem *unfavourable*, pilihan SS mendapat skor 1, S mendapat skor 2, S mendapat skor 3, dan STS mendapat skor 4.

### **1. Skala Motivasi Kerja**

Skala Motivasi Kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan ciri-ciri dari motivasi kerja yang dikemukakan oleh Uno (2008), yaitu : tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, dorongan untuk mencapai kesuksesan, dorongan untuk pengembangan diri, kemandirian dalam bertindak. Motivasi kerja dengan menggunakan alat ukur ini cocok untuk digunakan di PT Capella Medan.

Semakin tinggi skor yang dicapai seseorang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki dan sebaliknya. Berikut penyebaran aitem skala likert dalam bentuk tabel.

**Tabel 2.1 Blue Print Skala Motivasi Kerja**

No.	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		
			F	UF	Jumlah
1.	Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	Meyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mencari solusi apabila	2,3,5,6	1,4,20	7
2.	Dorongan untuk mencapai kesuksesan	Berusaha untuk mencapai target kerja, Memiliki semangat tinggi untuk sukses	10,12	8,11,14	5
3.	Dorongan untuk pengembangan diri	Menerima kritikan dari rekan kerja, Mencari informasi terbaru yang berhubungan dengan pekerjaan	13,21,22,23,24	25,26,27	8
4.	Kemandirian dalam bertindak	Mampu bekerja sendiri tanpa bantuan, Dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan.	7,15,18,19	9,16,17	7
	<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>12</b>	<b>27</b>

Sumber : Uno (2008)

## 2. Skala Self-Efficacy

Skala *self-efficacy* dirancang sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek *self efficacy* yang dikemukakan oleh Corsini, (1994) yaitu; Tingkatan (*Level*), Keadaan Umum (*Generality*), dan Kekuatan (*Strength*). Berikut penyebaran aitem skala likert dalam bentuk tabel.

**Tabel 2.2 Blue Print skala *Self- Efficacy***

No.	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		
			F	UF	Jumlah
1.	Tingkatan ( <i>Level</i> )	Mampu menghadapi berbagai permasalahan.	10,11,18,19,20,27,35	5,9,14,24,25	12
2.	Keadaan Umum ( <i>Generality</i> )	Keyakinan individu terhadap kemampuannya menghadapi tingkat kesulitan tugas.	1,4,33,26,30	6,7,15,16,31	10
3.	Kekuatan ( <i>Strength</i> )	Keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki	2,3,12,22,29,34,21	8,13,17,23,28,32	13
	<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>16</b>	<b>35</b>

Sumber: Bandura. (1997)

### 1. Skala Budaya Organisasi

Skala *budaya organisasi* dirancang sendiri oleh peneliti dengan berdasarkan pada budaya organisasi yang berlaku di PT Capella Medan: Loyalitas, Kreativitas dan Integritas. Berikut penyebaran aitem skala likert dalam bentuk tabel.

**Tabel 2.3 Blue print Skala Budaya Organisasi**

No.	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		
			F	UF	Jumlah
1.	Loyalitas	Bersedia lembur , Rela berkorban.	1,2,7,8,16	4,6,13	8
2.	Kreativitas	Memberikan ide baru, aktif memberikan Ide-ide baru atau Informasi terbaru.	3,9,10,15	19,20,21,23	8

3.	Integritas	Patuh dengan peraturan yang berlaku di perusahaan, Menumbuhkan sikap yang konsisten untuk kemajuan perusahaan.	5,22.17	11,12,14,18	7
	<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>11</b>	<b>23</b>

Sumber: PT Capella Daihatsu Medan

### 3.6. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

#### 1. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata “validity” yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan peran ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2007). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan peran ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana ketepatan dan kecermatan skala pengukuran dalam melakukan peran ukurnya. Suatu aitem diterima dan dianggap memuaskan apabila koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) melebihi = 0,30 (Azwar, 2007). Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (angket) adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 2006).

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel x ( skor subjek tiap item )



dengan variabel y (skor item pada subjek)

$\Sigma XY$  = jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\Sigma X$  = jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

$\Sigma Y$  = jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\Sigma X^2$  = jumlah kwadrat skor x

$\Sigma Y^2$  = jumlah kwadrat skor y

N = jumlah responden

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2007). Untuk menguji reliabilitas angket maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2006).

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{1 - \sum \sigma_i^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left( \frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir soal

$\sum \sigma_i^2$  = jumlah varians butir (  $s^2$  )

$\sigma_1^2$  = varians total

$\sum x^2$  = jumlah kuadrat x

$\sum x$  = jumlah x

N = jumlah responden

### 3.7 Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari subjek melalui skala ukur ditransformasi ke dalam angka-angka menjadi data kuantitatif, sehingga data tersebut dapat dianalisis dengan pendekatan statistik. Ada dua hal yang dilakukan dalam cara analisis data kuantitatif dalam penelitian ini, yaitu: 1. analisis data dalam penelitian ini adalah uji prasyarat yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan, dan uji hipotesis penelitian dengan menggunakan regresi ganda. Keseluruhan proses analisis data penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 19 *for windows*, versi IBM/IN, hak cipta (c) 2011, dilindungi UU.

