

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini membahas mengenai variabel Budaya Organisasi sebagai variabel independen atau variabel bebas. Serta variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) yang beralamat di jalan Cilaki No.73 Kota Bandung. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero).

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:2) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah diartikan penelitian berdasarkan ciri-ciri keilmuan yaitu rasional (terjangkau akal), empiris (bisa diamati indera manusia) dan sistematis (menggunakan tahapan tertentu yang bersifat logis). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Menurut Sugiyono (2012:35), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variable penelitian dimana penelitian ini tidak membuat perbandingan variable itu pada sampel lain, dan

mencari hubungan variable itu dengan variable lain. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang sedang diselidiki. Sedangkan verifikatif adalah metode untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

Dengan metode deskriptif dapat diperoleh deskripsi mengenai budaya organisasi dan kinerja kerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero). Sedangkan metode penelitian verifikatif menguji kebenaran suatu hipotesis dengan cara pengumpulan data dari lapangan, dimana dalam metode penelitian verifikatif ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai acuan- acuan kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2010:90). Adapun desain penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan-hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sehingga dapat diketahui variabel yang mempengaruhi, dan variabel yang dipengaruhi.

Hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, yang diteliti dalam hal ini adalah pengaruh budaya organisasi yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya pada kinerja karyawan.

Adityawardana Permaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2012:38) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian yang digunakan adalah faktor-faktor yang dianggap dapat mempengaruhi budaya organisasi. Variabel-variabel yang akan diteliti adalah faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dan kinerja kerja dan dikelompokkan sebagai variabel bebas dan terikat. Setiap variabel tersebut dioperasionalkan di dalam seperangkat kuesioner. Berikut variable-variabel dalam penelitian ini:

a. Variabel bebas (Independent Variable)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah budaya organisasi.

b. Variabel terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja kerja karyawan. Objek penelitian ini adalah kinerja kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero).

Berikut rincian pertanyaan yang akan digunakan dalam kuisioner dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Budaya Organisasi (X) Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. (Robbins dan Judge, 2013:512)	1. Perilaku individu yang tampak	• Kedekatan dengan rekan kerja	Tingkat kedekatan dengan rekan kerja	Ordinal
	2. Norma-norma yang berlaku dalam organisasi	• Norma yang berlaku dalam melakukan pekerjaan di perusahaan	Tingkat norma yang berlaku dalam melakukan pekerjaan di perusahaan	Ordinal
	3. Nilai-nilai yang dominan dalam kehidupan organisasi	• Kemampuan setiap divisi dapat meningkatkan kualitas kerja	Tingkat kemampuan setiap divisi dapat meningkatkan kualitas kerja	Ordinal
	4. Falsafah manajemen	• Manajemen menerapkan standar kinerja yang tinggi	Tingkat manajemen menerapkan standar kinerja yang tinggi	Ordinal
	5. Peraturan-peraturan yang berlaku	• Perusahaan menerapkan peraturan yang dapat diikuti oleh karyawan	Tingkat perusahaan menerapkan peraturan yang dapat diikuti oleh karyawan	Ordinal
	6. Iklim organisasi	• Lingkungan kerja sangat sesuai dengan harapan	Tingkat lingkungan kerja sangat sesuai dengan harapan	Ordinal
	7. Inisiatif individu organisasi	• Inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Tingkat inisiatif dalam suatu divisi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Ordinal

Adityawardana Permaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

8. Toleransi terhadap resiko	• Memahami resiko yang akan dihadapi	Tingkat memahami resiko yang akan dihadapi	Ordinal
9. Pengarahan pimpinan (manajemen)	• Kebijakan manajemen mempengaruhi peningkatan kinerja	Tingkat bagaimana kebijakan manajemen mempengaruhi peningkatan kinerja	Ordinal
10. Integrasi kerja	• Koordinasi yang baik antar divisi	Tingkat koordinasi yang baik antar divisi	Ordinal
11. Dukungan manajemen (pimpinan dan manajer)	• Mendapatkan dukungan dari manajemen dalam memiliki inovasi dan kreatifitas	Tingkat mendapatkan dukungan dari manajemen dalam memiliki inovasi dan kreatifitas	Ordinal
12. Pengawasan kerja	• Pengawasan kualitas hasil pekerjaan	Tingkat pengawasan dari manajemen mengenai kualitas hasil pekerjaan karyawan	Ordinal
13. Identitas individu organisasi	• Loyalitas karyawan terhadap perusahaan	Tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan	Ordinal
14. Sistem penghargaan terhadap prestasi kerja	• Penghargaan yang diberikan dari kinerja yang baik	Tingkat penghargaan yang diberikan dari kinerja yang baik	Ordinal
15. Toleransi terhadap konflik	• Kepedulian manajemen terhadap konflik internal	Tingkat kepedulian karyawan terhadap konflik internal	Ordinal

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

	16. Pola komunikasi kerja	Karyawan tidak memiliki hambatan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja	Tingkat bagaimana karyawan tidak memiliki hambatan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja	Ordinal
--	---------------------------	---	---	---------

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<p>Kinerja (Y)</p> <p><i>“Performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activities during a specified time period”</i></p> <p>(Bernandi dan Russell dalam Gomes, 2003:135)</p>	1. Kuantitas Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian jumlah pekerjaan yang dihasilkan dengan target yang ditetapkan 	Tingkat kesesuaian jumlah pekerjaan yang dihasilkan dengan target yang ditetapkan	Ordinal
	2. Kualitas Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan 	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan 	Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	3. Pengetahuan Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Pengetahuan informasi tentang SOP kerja 	Tingkat pengetahuan informasi tentang SOP kerja	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Memahami pekerjaan yang dilaksanakan sesuai kemampuan 	Tingkat memahami pekerjaan yang dilaksanakan sesuai kemampuan	Ordinal
	4. Daya Kreasi	<ul style="list-style-type: none"> Kreatifitas dalam melaksanakan 	Tingkat kreatifitas dalam melaksanakan	Ordinal

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

		pekerjaan	pekerjaan	
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan dalam menyelesaikan persoalan 	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan persoalan	Ordinal
	5. Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Menjaga komunikasi dengan rekan kerja 	Tingkat menjaga komunikasi dengan rekan kerja	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Menjaga komunikasi dengan atasan 	Tingkat menjaga komunikasi dengan atasan	Ordinal
	6. Kepercayaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan 	Tingkat kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Kehadiran yang tepat waktu 	Tingkat kehadiran yang tepat waktu	Ordinal
	7. Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan menerima pekerjaan baru sebagai tantangan baru 	Tingkat keinginan menerima pekerjaan baru sebagai tantangan baru	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Inisiatif karyawan menyelesaikan pekerjaan 	Tingkat inisiatif karyawan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	8. Kualitas Pribadi	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan dalam memimpin 	Tingkat kemampuan dalam memimpin	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan selalu menerima saran dan kritik sebagai penilaian diri sendiri 	Tingkat karyawan selalu menerima saran dan kritik sebagai penilaian diri sendiri	Ordinal

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

3.5 Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data

3.5.1 Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian. Sumber data diperlukan untuk menunjang terlaksananya penelitian dan sekaligus untuk menjamin keberhasilan dari penelitian tersebut. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012:62), data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan. Data diperoleh dari wawancara para karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung.

2. Data sekunder

Selain menggunakan data primer peneliti juga menggunakan data sekunder. Menurut Sugiyono (2012:62), data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai macam tulisan seperti laporan perusahaan, data perusahaan, buku, jurnal, artikel, dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

Tabel 3.3
Jenis Sumber Data

No	Data Penelitian	Jenis Data
1.	Data Kinerja Karyawan	Sekunder
2.	Data Absensi Karyawan	Sekunder
3.	Data Populasi Karyawan	Sekunder
5.	Wawancara tentang Kinerja Karyawan	Primer

3.5.2 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Data diperlukan untuk menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Penulis mengamati bagaimana kondisi lingkungan kerja di lokasi penelitian, yaitu PT. Pos Indonesia untuk mengetahui permasalahan yang terlihat yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data wawancara ini dilakukan dengan melakukan tanya jawab secara lisan dengan karyawan untuk melengkapi data yang diperoleh. Dalam wawancara ini dilakukan kepada beberapa manajer dan

Adityawardana Permaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

karyawan di Direktorat Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sebagai pihak yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Kuisisioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:142). Penulis menyebarkan daftar pertanyaan tertulis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bagian Direktorat Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero). Dalam menyusun kuisisioner penulis menyusun daftar pertanyaan, merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban yang nantinya responden tinggal memberikan tanda cakra pada pilihan jawaban yang tersedia.

Pemberian skor untuk tiap item pertanyaan pada penelitian ini di beri pembobotan nilai untuk alternatif jawaban seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Alternatif Jawaban	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2012:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang berjumlah 154 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi dalam penelitian ini menggunakan teknik Slovin, rumusnya adalah seperti berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

Keterangan:

N = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Taraf kesalahan dalam pengambilan sampel yang bisa ditolerir (10%)

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{154}{1 + 154 (10\%)^2}$$

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

$$n = \frac{154}{2,54} = 60,62$$

$n = 60,62 \rightarrow 61$ Responden

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel secara keseluruhan sebanyak 62 orang.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel adalah dengan pendekatan Simple Random Sampling. Menurut Sugiyono (2012:82) simple random sampling adalah teknik pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010:211). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan dan kehandalan kuesioner yang mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

Pengujian validitas dalam penelitian ini adalah validitas eksternal dengan menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut:

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

(Arikunto, 2010:213)

Dimana:

r_{xy} = Korelasi Product Moment

N = Jumlah populasi

$\sum X$ = Jumlah skor butir (X)

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel (Y)

$\sum XY$ = Jumlah perkalian butir (X) dan skor variabel (Y)

Harga r_{xy} menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan. Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna yaitu: (1) tidak adanya korelasi, (2) arah korelasi, dan (3) besarnya korelasi.

Keputusan uji validitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai $r_{xy} > r$ tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{xy} < r$ tabel, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Perhitungan validitas item instrument dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan

menggunakan tabel 3. Berikut:

Adityawardana Permanaputra, 2014

Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

Tabel 3.5
Tabel Interpretasi Nilai r
Besarnya Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,400	Sangat Rendah (Tak berkorelasi)

Sumber: Arikunto (2010:319)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai t dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$
2. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka soal tersebut valid
3. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka soal tersebut tidak valid

Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama, maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item yang seluruhnya ada 31 item.

Pengujian validitas instrument ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan $n = 30-2 = 28$ didapat r_{tabel} 3,610. Uji validitas instrument penelitian untuk variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3.6 dan 3.7 berikut ini:

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Variabel X (Budaya Organisasi)

No Items	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.702	0.361	Valid
2	0.570	0.361	Valid
3	0.504	0.361	Valid
4	0.438	0.361	Valid
5	0.645	0.361	Valid
6	0.388	0.361	Valid
7	0.522	0.361	Valid
8	0.616	0.361	Valid
9	0.608	0.361	Valid
10	0.463	0.361	Valid
11	0.579	0.361	Valid
12	0.690	0.361	Valid
13	0.604	0.361	Valid
14	0.395	0.361	Valid
15	0.552	0.361	Valid
16	0.704	0.361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 20.0 For Windows, 2014

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian variabel X (Budaya Organisasi) pada tabel 3.6, maka dapat disimpulkan seluruh item pada kuesioner mengenai variabel budaya organisasi (X) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No Items	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.535	0.361	Valid
2	0.703	0.361	Valid
3	0.454	0.361	Valid
4	0.401	0.361	Valid
5	0.450	0.361	Valid
6	0.628	0.361	Valid
7	0.482	0.361	Valid
8	0.416	0.361	Valid
9	0.640	0.361	Valid

Adityawardana Permaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

10	0.710	0.361	Valid
11	0.599	0.361	Valid
12	0.747	0.361	Valid
13	0.605	0.361	Valid
14	0.483	0.361	Valid
15	0.465	0.361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 20.0 For Windows, 2014

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian variabel Y (Kinerja Karyawan) pada tabel 3.7, maka dapat disimpulkan seluruh item pada kuesioner mengenai variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221). Instrumen yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Realibel artinya dapat dipercaya. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu: (1) reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen, dan (2) reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Alfa Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Adityawardana Permaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

(Arikunto, 2010:239)

Dimana:

 r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir σ^2_t = Varians total

Rumus variansnya adalah:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

(Arikunto, 2010:227)

Dimana:

 σ_t^2 = Harga varians total $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor total $(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan reliabel.Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan tiak reliable.Perhitungan reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS*

20,0 for windows dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.8

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi	0.898	0.361	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.887	0.361	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 20.0 For Windows, 2014

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3.8 Menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas instrument penelitian variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliable, hal ini dikarenakan masing-masing r hitung lebih besar dari r tabel. Dari hasil pengujian validitas dan reabilitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua item pada instrument dinyatakan valid dan reliable. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan karena tidak ada suatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrument yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.7 Rancangan Analisis Data

3.7.1 Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, maka langkah berikutnya adalah mengolah data.

Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh reponden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang rusak)
- b. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dri item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor dan bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negative diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3.9
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/sangat baik/sangat kuat/selalu/sangat menguasai	5
Tinggi/baik/kuat/sering/menguasai	4
Cukup tinggi/cukup baik/cukup kuat/kadang-kadang/cukup menguasai	3
Rendah/buruk/lemah/jarang/tidak menguasai	2
Sangat rendah/sangat buruk/sangat lemah/tidak pernah/sangat tidak menguasai	1

- c. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil scoring, yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10
Tabel Rekapitulasi Pengubahan Data

Resp.	Skor Item						Total
	1	2	3	4	...	N	
1							
2							
...							
N							

- c. Rancangan Analisis Deskriptif

Analisis yang digunakan untuk menggambarkan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Analisis ini dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

- Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dimana:

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

dimana:

X_i = Jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = Jumlah skor angket masing-masing responden

- Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan sebagai berikut:

Tinggi = $ST \times JB \times JR$

Sedang = $SS \times JB \times JR$

Rendah = $SR \times JB \times JR$

dimana:

ST = Skor Tertinggi

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

SS = Skor Sedang
 SR = Skor Rendah
 JB = Jumlah Bulir
 JR = Jumlah Responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$$

- Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah.
- a) Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk Budaya Organisasi (X) dan Kinerja (Y).

Gambar 3.1
Garis Kontinum Variabel X dan Y



- b) Analisis Verifikatif

Analisis Verifikatif, digunakan untuk menguji hipotesis. Langkah-langkahnya dengan cara mengubah data ordinal menjadi interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

3.7.2 Method of Successive Internal (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistic parametik mensyaratkan dan sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Internal* (MSI) dengan langkah-langkah berikut:

- a) Perhatikan setiap butir
- b) Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
- c) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus : $P_i = f/N$
- d) Tentukan proporsi kumulatif
- e) Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- f) Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- g) Tentukan *Skala Value* (SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana :

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| <i>Scala Value</i> | : Nilai Skala |
| <i>Density at Lower Limit</i> | : Densitas batas bawah |
| <i>Density at Upper Limit</i> | : Densitas batas atas |
| <i>Area Below Upper Limit</i> | : Daerah dibawah batas atas |

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

Area Below Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

h) Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{min}|]$$

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 3.11
Pengubahan Data Ordinal Ke Interval

Kriteria	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Skala Value</i>					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

3.7.3 Analisis Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi Pearson (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*)

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012:248)

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas: $-1 < r < +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif atau korelasi langsung antara kedua variabel

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

yang berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y dan begitu pula sebaliknya.

- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3.12
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2010:250)

3.7.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Tujuan penggunaan analisis regresi adalah untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

dimanipulasi (dinaikan atau diturunkan nilainya). Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana.

Dalam analisis regresi linier sederhana, terdapat satu variabel yang diramalkan (dependent variable) yaitu Budaya Organisasi dan (independent variable) yang mempengaruhinya yaitu Kinerja Karyawan. Maka bentuk umum dari linier sederhana ini adalah:

$$Y' = a + bX$$

(Sugiyono, 2012:270)

Dimana :

Y' = Kinerja Karyawan

X = Budaya Organisasi

A = harga Y apabila X=0 (harga konstan)

b = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

3.7.5 Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$, maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(Arikunto, 2010:144)

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

r = Koefisien korelasi

Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar. Sebaliknya jika r^2 semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil.

3.8 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2011:184). Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji *t-student*) sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012:184)

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

Dengan kriteria sebagai berikut :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X (Budaya Organisasi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan), maka dibutuhkan hipotesis yang memenuhi syarat. Adapun hipotesis yang dapat diajukan adalah :

- $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Kantor Pusat Bandung.
- $H_1 : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Kantor Pusat Bandung.