

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Polrestabes Bandung. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas yaitu Budaya organisasi (X) yang memiliki dimensi inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian secara detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi pada individu, berorientasi pada tim, agresifitas, dan stabilitas. Variabel intervening sebagai variabel yang mempengaruhi variabel terikat dan dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja (Y) berupa disiplin *preventif*, disiplin *korektif*, disiplin *progresif*. Masalah penelitian yang merupakan variabel terikat intensi kinerja pegawai (Z) yang terdiri dari terdiri dari *Quality of work* (Kualitas pekerjaan), *Quantity of work* (Kuantitas pekerjaan yang dilakukan), *Dependability* (ketangguhan), dan *attitude* (sikap).

Penelitian ini dilakukan di Polrestabes Bandung dengan objek penelitian adalah tanggapan responden pegawai atau personil polisi Polrestabes Bandung tentang disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang dari satu tahun maka metode yang digunakan yaitu metode penelitian cross sectional method yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang). Menurut Malhotra (2009:101) “Cross setional survei yaitu pengumpulan informasi dari subjek penelitian hanya dilakukan satu kali dalam satu periode waktu, sehingga penelitian ini merupakan *one-shot* atau *cross sectional*.”

3.2 Metode Penelitian

Sugiyono (2011:2) mengemukakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Maka tujuan adanya metode penelitian ialah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana langkah-langkah penelitian yang dilakukan, sehingga permasalahan dapat dipecahkan.

Hani Datiah Pebriani, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI

Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Berdasarkan pada variabel-variabel yang akan diteliti maka jenis penelitian berdasarkan tujuan yang ingin dicapai yaitu dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Zainal Arifin (2011:41) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menggambarkan (*to describe*), menjelaskan, dan menjawab persoalan-persoalan tentang fenomena dan peristiwa yang terjadi saat ini, baik tentang fenomena sebagaimana adanya maupun analisis hubungan antara berbagai variabel dalam suatu fenomena. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menjelaskan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.

Penelitian verifikatif menurut Zainal Arifin (2011:28) adalah jenis penelitian yang dilaksanakan untuk menguji kebenaran ilmu-ilmu (pendidikan) yang telah ada, baik berupa konsep, prinsip, prosedur, dalil maupun praktik pendidikan itu sendiri.

Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan adalah *explanatory survey*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2010:17) yang di maksud dengan metode survey adalah :

“Metode 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 relative, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.”

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Setelah variabel-variabel diklasifikasikan dan diidentifikasi, selanjutnya variabel-variabel didefinisikan secara operasional. Zainal Arifin (2011:190) mendefinisikan operasional adalah definisi khusus yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan, dapat diamati dan dilaksanakan oleh peneliti lain. Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel bebas dan terikat yaitu:

1. Variabel *Independent* (X), yaitu variabel yang mempengaruhi baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah budaya organisasi yang dinyatakan dengan simbol X
2. Variabel *Intervening/ Mediasi*
Variabel *intervening/mediasi* merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dinyatakan dengan simbol Y
3. Variabel *Dependent* (Z), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja pegawai merupakan variabel terikat dan dinyatakan dengan simbol Z.

Tiga variabel di atas dituangkan dalam operasionalisasi variabel. Maksud dari operasionalisasi variabel adalah untuk menentukan data yang dibutuhkan dan untuk memudahkan pengukuran dari variabel-variabel yang telah ditetapkan. Operasionalisasi variabel X, Y dan Z dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN

Variabel/Sub variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
Budaya organisasi	Budaya organisasi (organization culture) telah diketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka	Inovasi dan keberanian mengambil resiko adalah sejauh mana organisasi menolong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko .	Organisasi Selalu berinovasi	Tingkat organisasi dalam menciptakan hal yang baru	Interval	1
			Berani mengambil resiko	Tingkat keberanian dalam mengambil resiko	Interval	2

479/UN40. 7. D1/ LT / 2015

Variabel/Sub variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
	bertindak (Robbins dan Coulter 2010:63).	(Robbins dan Coulter 2010:63).				
		Perhatian secara detail, adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan analisis dan perhatian kepada rincian	Teliti dan cermat dalam menyusun hasil kerja	Tingkat ke telitian dan kecermatan dalam menyusun hasil kerja	Interval	3
		(Robbins dan Coulter 2010:63).	Memperlihatkan analisis kerja	Tingkat memperlihatkan analisis kerja	Interval	4
			Merasa senang dengan tugas yang dikerjakan diri sendiri	Tingkat kesenangan dengan tugas yang dikerjakan diri sendiri	Interval	5
		Berorientasi pada hasil adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.	Memperhatikan hasil pekerjaan	Tingkat perhatian terhadap hasil pekerjaan	Interval	6
		(Robbins dan Coulter 2010:63).	Cenderung tidak melihat proses dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat kecenderungan tidak melihat proses dalam melaksanakan pekerjaan	Interval	7
		Beorientasi pada manusia adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-	Keputusan manajemen di terima oleh pegawai	Tingkat keputusan manajemen diterima oleh pegawai	Interval	8
			Efek hasil keputusan	Tingkat Efek hasil	Interval	9

Variabel/Sub variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
		hasil pada orang-orang di dalam organisasi. (Robbins dan Coulter 2010:63).	manajemen selalu memberikan perubahan pada pegawai	keputusan manajemen selalu memberikan perubahan pada pegawai		
		Berorientasi tim adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim hanya pada individu-individu untuk mendukung kerja sama. (Robbins dan Coulter 2010:63).	Kegiatan kerja yang selalu memperhatikan rekan kerja atau tim	Tingkat kegiatan kerja yang selalu memperhatikan rekan kerja atau tim	Interval	10
		Agresifitas, adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya. (Robbins dan Coulter 2010:63).	Patuh pada aturan yang ada	Tingkat kepatuhan pada aturan yang ada	Interval	12
		Stabilitas, adalah sejauh mempertahankan karyawan yang berpotensi, evaluasi penghargaan	Semangat menjalankan budaya yang ada di organisasi	Tingkat semangat dalam menjalankan budaya organisasi	Interval	13
			Pemeliharaan pegawai yang memiliki potensi baik	Tingkat pemeliharaan pegawai yang memiliki potensi baik	Interval	14
			Kecenderungan memberi	Tingkat kecenderungan	Interval	15

Variabel/Sub variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
		dan kinerja oleh manajemen ditekankan kepada upaya upaya individual. (Robbins dan Coulter 2010:63).	penghargaan kepada pegawai yang teladan	an memberi penghargaan kepada pegawai yang teladan		
Disiplin kerja	“ <i>Dicipline is management action to enforce organization standars</i> ”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi Keith Davis (2008:54) dalam Mangkunegara (2011:129)	Disiplin Preventif , artinya tindakan tersebut mempunyai tujuan pokok yaitu mendorong sumber daya manusia agar memiliki disiplin yang tinggi. Keith Davis (2008:55) dalam Mangkunegara (2011: 129)	Kehadiran yang tinggi	Tingkat kehadiran di nilai tinggi	Interval	16
			Sadar dan melaksanakan tugas-tugasnya	Tingkat kesadaran akan melaksanakan tugasnya	Interval	17
			Melaporkan hasil tugasnya dengan baik	Tingkat kesanggupan melaporkan tugasnya dengan baik	Interval	18
			Bekerja sesuai dengan aturan /SOP	Tingkat kesesuaian mengerjakan tugas sesuai aturan/SOP	Interval	19
			Disiplin Korektif , artinya tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran tinggi. Dengan indikator : Kesiapan menerima sanksi, Sanksi yang diterima mengandung makna	Menerima sanksi	Tingkat kesiapan dalam menerima sanksi	Interval
		Sanksi yang diberikan sesuai untuk memperbaiki kualitas hasil kerja pegawai	Tingkat kesesuaian sanksi yang diberikan untuk memperbaiki kualitas hasil kerja pegawai	Interval	21	

479/UN40.7.DI/LT/2015

Variabel/Sub variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
		Pemberitahuan atas sanksi yang diterima, Keputusan yang adil Keith Davis (2008:55) dalam Mangkunegara (2011: 129)	Keputusan atasan yang adil	Tingkat keputusan atasan yang adil	Interval	22
		Disiplin Progresif , artinya tindakan disiplin berupa hukuman berat	Ketetapan teguran secara lisan	Tingkat ketepatan teguran secara lisan	Interval	23
		dengan maksud untuk memperbaiki sebelum hukuman lebih berat dijatuhkan. Dengan indikator : teguran lisan dan skorsing. Keith Davis (2008:55) dalam Mangkunegara (2011: 129)	Kesesuaian skorsing atau hukuman yang diberikan	Tingkat kesesuaian hukuman yang diberikan	Interval	24
Kinerja pegawai	Rivai (2011:548) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang	Quality of Work: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Cardoso Gomes (2003:142)	Mengerjakan tugas sesuai dengan diperintahkan	Tingkat mengerjakan tugas sesuai dengan diperintahkan	Interval	25
			Mengerjakan tugas sesuai dengan standar	Tingkat mengerjakan tugas dengan sesuai	Interval	26
			Mengerjakan tugas dengan	Tingkat mengerjakan	Interval	27

Variabel/Sub variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
	dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.		rapih	tugas dengan rapih		
			Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku	Tingkat mengerjakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku	Interval	28
		<i>Quantity of work</i>	Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan	Tingkat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	Interval	29
	jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. Cardoso Gomes (2003:142)		Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	Tingkat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	Interval	30
			Mengerjakan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan.	Tingkat menyelesaikan pekerjaan yang melebihi target yang telah ditentukan	Interval	31
			Tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus dikerjakan	Tingkat tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus dikerjakan	Interval	32
		Ketangguhan	Bersedia berdiskusi pekerjaan bersama rekan kerja atau tim	Tingkat ketersediaan berdiskusi bersama rekan kerja atau tim	Interval	33
	Ketangguhan merupakan dimensi kinerja pegawai yang berkenaan					

Variabel/Sub variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
		dengan kepatuhan terhadap instruksi, inisiatif kerja dan adanya kebiasaan menjaga keselamatan kerja.	dengan baik Sanggup bersmusyawarah dengan baik	dengan baik Tingkat kesanggupan bermusyawarah dengan baik	Interval	34
			Dapat membantu rekan kerja	Tingkat kesanggupan membantu rekan kerja	Interval	35
			Saling mengingatkan pekerjaan dengan rekan kerja	Tingkat saling mengingatkan pekerjaan dengan rekan kerja	Interval	36
		Sikap Sikap merupakan dimensi kinerja pegawai yang berkenaan dengan sikap positif pegawai terhadap lembaga dan pekerjaannya serta mampu dan mau bekerja sama dengan sesama teman kerja.	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan	Tingkat tanggung jawab atas pekerjaan yang di tugaskan	Interval	37
			Bersikap ramah dengan rekan kerja	Tingkat keramahan dengan rekan kerja	Interval	38
			Etika dalam bekerja baik	Tingkat etika dalam bekerja baik	Interval	39
			Saling menghargai dengan rekan kerja	Tingkat saling menghargai dengan rekan kerja	Interval	40
			Memberikan contoh sikap yang baik	Tingkat kesadaran dalam memberikan contoh sikap yang baik	Interval	41

Sumber: Pengolahan Berbagai Sumber

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini dikelompokkan kedalam dua kelompok data yaitu dapat diperoleh baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder).

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2011:137), data primer merupakan sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Sedangkan data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain ataupun dokumen (Sugiyono, 2011:137).

Data primer adalah sumber data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan diolah sendiri oleh peneliti langsung didapatkan dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari pegawai atau personil polisi dan pegawai negeri sipil Polrestabes Bandung.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh peneliti lain) yang telah dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari Polrestabes Bandung tentang profil perusahaan, jumlah karyawan, dan data-data lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian

TABEL 3.1
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Profil Polrestabes Bandung	Sekunder	Internet
2	Jumlah anggota Polisi dan Pegawai Negeri Sipil Polrestabes Bandung	Sekunder	Polrestabes Bandung
3	Data aspek penilaian kinerja pegawai	Sekunder	Polrestabes Bandung
4	Data kasus yang di tangani Polrestabes Bandung	Sekunder	Polrestabes Bandung
5	Data pelanggaran	Sekunder	Polrestabes Bandung
6	Data Absensi ijin cuti yang lebih dari ketentuan	Sekunder	Polrestabes Bandung
7	Data pelanggaran disiplin dan	Sekunder	PP No 2 Tahun 2003

Hani Datiah Pebriani, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI

Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
	kode etik beserta sanksinya		
8	Data hasil wawancara	Primer	Anggota Polisi Polrestabes Bandung

3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan sampling

3.2.4.1 Populasi

Menurut Zainal Arifin (2011:215) Populasi atau *universe* adalah keseluruhan objek yang diteliti, baik berupa orang, benda, kejadian, nilai maupun hal-hal yang terjadi. Pendapat lain menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting untuk mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data yang dikumpulkan digunakan untuk mengambil keputusan dalam menguji hipotesis.

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Seorang peneliti harus menentukan secara jelas mengenai sasaran penelitiannya yang disebut dengan populasi sasaran (*target population*), yaitu populasi yang nantinya akan menjadi cakupan kesimpulan. Berdasarkan pengertian populasi menurut ahli, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai atau personil Polrestabes Bandung berukuran 1616 seperti pada tabel sebagai berikut :

TABEL 3.3
JAJARAN POLISI POLRESTABES BANDUNG
PERIODE 2014-2015

GOLONGAN/JABATAN	JUMLAH PEGAWAI (POLISI)
PAMEN	38
PAMA	102
BINTARA	1415
PNS	61
JUMLAH	1616

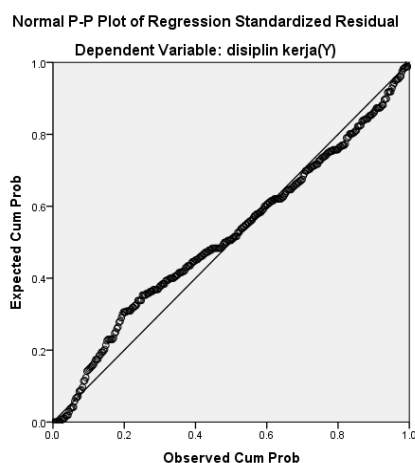
479/UN40. 7. D1/ LT / 2015

3.2.4.2 Sampel

Sampel menurut Zainal Arifin (2011:215) bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diselidiki atau dapat juga dikatakan bahwa sampel adalah populasi dalam bentuk mini (*miniatur population*). Sugiyono (2013:116) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel harus mampu mewakili dan representatif, maka setiap subjek di dalam populasi diupayakan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebuah sampel.

Berdasarkan pengertian sampel yang dikemukakan di atas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian, yaitu sebagian pegawai atau anggota polisi Polrestabes Bandung. Peneliti berhak untuk mengambil sebagian sampel asalkan sampel tersebut mampu mewakili dan representative yang bertujuan untuk mempermudah dalam melakukan penelitian, sesuai dengan penelitian ini dimana memiliki populasi (Polrestabes Bandung) yang banyak, sehingga memerlukan sampel yang mampu mewakili dan representative dengan melakukan uji normalitas terlebih dahulu.

Uji normalitas data ini bertujuan untuk menguji data yang diuji itu berdistribusi normal atau tidak, yaitu sebagai berikut. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution) 20.0 for windows. Gambar 4.8 merupakan output uji normalitas antara variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja.



Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

GAMBAR 3.1
OUTPUT UJI NORMALITAS
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA

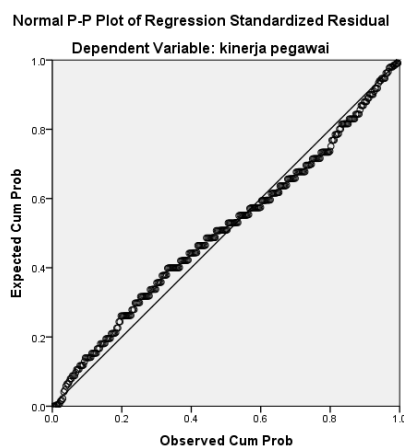
479/UN40. 7. D1/ LT / 2015

Hani Datiah Pebriani, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI

Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu

Pada Gambar 3.1 tersebut menunjukkan bahwa data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal. Maka regresi tersebut dapat disimpulkan populasi memenuhi asumsi berdistribusi normal. Selanjutnya output uji normalitas untuk menguji variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang di sajikan dalam Gambar 3.2



Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

GAMBAR 3.2
OUTPUT UJI NORMALITAS
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Pada Gambar 3.2 tersebut menunjukkan bahwa data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal. Maka regresi tersebut dapat disimpulkan populasi memenuhi asumsi berdistribusi normal.

Selain itu untuk lebih memperkuat bukti bahwa data hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak, maka peneliti melakukan pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Tabel 3.4 merupakan hasil pengujian normalitas antara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test :

TABEL 3.4
UJI NORMALITAS
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		321
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.48182223
Most Extreme Differences	Absolute	0.134
	Positive	0.124

N40. 7. D1/ LT / 2015

	Negative	-134
Kolmogorov-Smirnov Z		0.396
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.265

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Pada Tabel 3.4 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Kolmogorov Smirnov Z (KSZ) sebesar 0,396 Asymp.Sig. sebesar 0,265 atau $> 0,05$ maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Selanjutnya Tabel 3.5 merupakan hasil pengujian normalitas antara variabel prestasi belajar dan intensi berwirausaha dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test:

TABEL 3.5
UJI NORMALITAS
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		321
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.54294192
	Absolute	0.068
Most Extreme Differences	Positive	0.064
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		1.220
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.102

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Pada Tabel 3.5 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z (KSZ) sebesar 1,220 Asymp.Sig. sebesar 0,102 atau $> 0,05$ maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Sesuai dengan hasil uji normalitas di atas, maka rumus slovin yang akan digunakan untuk pengambilan sampel telah memenuhi asumsi uji normalitas, dimana populasi telah berdistribusi normal. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur sampel, digunakan rumus Slovin yang dikemukakan Sangadji dan

Sopiah (2010:189). Dalam pengambilan sampel ini digunakan taraf kesalahan sebesar 5%. Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

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

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang tidak dapat ditolerir

Adapun perhitungan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$N = 1616 \quad e = 0,05$$

Maka:

$$n = \frac{1616}{1 + (1616 \cdot (0,05)^2)}$$

$$n = \frac{1616}{5,04} = 320,63 \approx 321 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dalam penelitian ini diambil sampel berukuran 321 orang.

3.2.4.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga dapat memperoleh karakteristik perkiraan. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur sampel, pengambilan sampel dibedakan berdasarkan level jabatan, oleh karena itu digunakan stratified random sampling. Adapun data dalam penarikan jumlah sampel disajikan dalam Tabel 3.4 berikut ini:

479/UN40. 7. D1/ LT / 2015

TABEL 3.6
JUMLAH SAMPEL JAJARAN POLISI POLRESTABES BANDUNG

GOLONGAN/JABATAN	JUMLAH	PERHITUNGAN	JUMLAH SAMPEL (POLISI)
PAMEN	38	$(38:1616) \times 321 = 7$	7
PAMA	102	$(102:1616) \times 321 = 20$	20
BINTARA	1415	$(1415:1616) \times 321 = 281,7$	282
PNS	61	$(61:1616) \times 321 = 12$	12
JUMLAH	1616		321

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data agar dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Langkah pengumpulan data sangat menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang akan dilaksanakan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut;

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, skripsi, tesis, disertasi, jurnal, situs web-site, maupun majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel yang diteliti mengenai disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai.
2. Dokumentasi, menurut Sugiyono (2013:422) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji catatan ataupun laporan tahunan dari berbagai perusahaan yang sejenis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukakan.
3. Wawancara, menurut Sugiyono (2011: 74) adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara berkomunikasi langsung dengan bagian sumber daya manusia di Polrestabes Bandung.

4. Kuesioner, Sugiyono (2011: 142) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pernyataan atau pertanyaan kuesioner yang disebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran dari indikator-indikator variabel X,Y dan Z. Kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan pada pegawai di Polrestabes Bandung.
5. Studi literatur, yaitu pengumpulan informasi yang berhubungan dengan teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang diteliti. Studi literature tersebut di datapt dari berbagai sumber yaitu Skripsi, Tesis dan Jurnal.

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Esensi dari suatu penelitian adalah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan sebagai alat uji hipotesis. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2011: 121).

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan instrumen (alat ukur), maksudnya apakah instrumen yang digunakan betul-betul tepat untuk mengukur apa yang akan diukur (Zainal Arifin, 2011:245). Untuk menghitung kevalidan dari suatu instrumen maka digunakan rumus korelasi *product moment*, yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2013:248)

479/UN40. 7. D1/ LT / 2015

Keterangan:

Hani Datiah Pebriani, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI

Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

N = Jumlah populasi

$\sum X^2$ = Kuadrat faktor variabel X

$\sum Y^2$ = Kuadrat faktor variabel Y

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} \geq t_{tabel}$).
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$)

Perhitungan validitas instrument dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 for windows. Besarnya koefisiensi korelasi di interpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.7 dibawah ini:

TABEL 3.7
INTERPRETASI BESARNYA KOEFISIEN KORELASI

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
Antara 0,700 sampai dengan 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak Tidak Tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat Tidak Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2009:245)

Hasil pengujian pada 30 responden yang dilakukan di Polrestabes Bandung dengan $dk = n - 2 = 30 - 2 = 28$ diperoleh $r_{table} = 0,374$, nilai tingkat validitas yang diperoleh adalah sebagai berikut:

TABEL 3.8
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS
VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X)

No	Variabel X ₂ (Budaya Organisasi)	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
Inovasi dan keberanian mengambil resiko				
1	Organisasi selalu berinovasi	0,443	0,374	Valid
2	Berani mengambil resiko dalam	0,640	0,374	Valid

No	Variabel X ₂ (Budaya Organisasi) bekerja	r _{hitung}	r _{table}	Keterangan
Perhatian Secara Detail				
3	Teliti dan cermat dalam menyusun hasil kerja	0,613	0,374	Valid
4	Menganalisis hasil kerja	0,639	0,374	Valid
5	Merasa senang dengan tugas yang dikerjakan diri sendiri	0,746	0,374	Valid
Berorientasi pada Hasil				
6	Memperhatikan hasil kerja	0,466	0,374	Valid
7	Melihat hasil kerja tanpa melihat proses mengerjakannya	0,428	0,374	Valid
Berorientasi Pada Individu				
8	Keputusan manajemen diterima Pegawai	0,628	0,374	Valid
9	Efek keputusan manajemen memberikan perubahan terhadap anggota atau pegawai	0,556	0,374	Valid
Berorientasi Pada Tim				
10	Setiap kegiatan kerja selalu memperhatikan rekan kerja	0,725	0,374	Valid
11	Mengedepankan kerjasama ketika bekerja	0,663	0,374	Valid
Agresifitas				
12	Patuh pada aturan yang ada	0,540	0,374	Valid
13	Semangat menjalankan budaya yang ada di organisasi	0,538	0,374	Valid
Stabilitas				
14	Pemeliharaan pegawai yang memiliki potensi baik	0,406	0,374	Valid
15	Kecenderungan memberi penghargaan kepada pegawai yang teladan	0,722	0,374	Valid

Sumber: Hasil pengolahan Data, 2015

Berdasarkan Tabel 3.8 pada instrumen budaya organisasi dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan no 5 yang bernilai 0,745, ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sangat tinggi. Sedangkan nilai terendah terdapat pada item pernyataan no 14 yang bernilai 0,406, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sedang.

TABEL 3.9
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS
VARIABEL DISIPLIN KERJA (Y)

479/UN40. 7. D1/ LT / 2015

Hani Datiah Pebriani, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI

Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu

No	Variabel X ₁ (Disiplin Kerja)	r _{hitung}	r _{table}	Keterangan
Disiplin Preventif				
1	Kehadiran yang tinggi	0,428	0,374	Valid
2	Kesadaran yang tinggi untuk melaksanakan tugas	0,653	0,374	Valid
3	Melaporkan hasil tugasnya dengan baik	0,609	0,374	Valid
4	Bekerja sesuai dengan aturan /SOP	0,552	0,374	Valid
Disiplin Korektif				
5	Kesiapan dalam menerima sanksi	0,659	0,374	Valid
6	Sanksi yang diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan	0,592	0,374	Valid
7	Keputusan atasan yang adil	0,743	0,374	Valid
Disiplin Progresif				
8	Kesesuaian teguran secara lisan	0,572	0,374	Valid
9	Skorsing atau hukuman yang diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan	0,632	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan Tabel 3.9 pada instrument disiplin kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan no 7 dengan nilai 0,743, ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sangat tinggi. Sedangkan nilai terendah terdapat pada item pernyataan no 1 yaitu bernilai 0,428, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya tinggi.

Berikut ini Tabel 3.10 mengenal hasil uji validitas variabel kinerja pegawai yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Z.

TABEL 3.10
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS
VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Z)

No	Variabel Y (Kinerja Pegawai)	r _{hitung}	r _{table}	Keterangan
Quality of work (Kualitas Kerja)				
1	Mengerjakan tugas sesuai dengan yang diperintahkan	0,515	0,374	Valid
2	Mengerjakan tugas sesuai dengan standar	0,865	0,374	Valid
3	Mengerjakantugas dengan rapih	0,814	0,374	Valid
4	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku	0,524	0,374	Valid
Quantity of work (Kuantitas kerja)				
5	Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan	0,816	0,374	Valid

479/UN40. 7. D1/ LT / 2015

Hani Datiah Pebriani, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI

Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu

No	Variabel Y (Kinerja Pegawai)	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
6	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	0,725	0,374	Valid
7	Mengerjakan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan.	0,821	0,374	Valid
8	Menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0,818	0,374	Valid
Ketangguhan				
9	Bersedia berdiskusi pekerjaan bersama rekan kerja atau tim dengan baik	0,775	0,374	Valid
10	Sanggup berdiskusi-warah dengan baik	0,896	0,374	Valid
11	Dapat membantu rekan kerja	0,577	0,374	Valid
12	Saling mengingatkan pekerjaan dengan rekan kerja	0,830	0,374	Valid
Etitude (Sikap)				
13	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan	0,603	0,374	Valid
14	Bersikap ramah dengan rekan kerja	0,659	0,374	Valid
15	Etika dalam bekerja baik	0,863	0,374	Valid
16	Saling menghargai dengan rekan kerja	0,807	0,374	Valid
17	Memberikan contoh sikap yang baik	0,518	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan Tabel 3.10 pada instrumen kinerja pegawai dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan no 10 yang bernilai 0,896, ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sangat tinggi. Sedangkan nilai terendah terdapat pada item pernyataan no 1 dan 17 yaitu 0,515 dan 0,518, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sedang.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat konsistensi instrumen yang bersangkutan (Zainal Arifin, 2011:248). Reliabilitas berkaitan dengan pertanyaan, apakah instrumen dapat dipercaya sesuai dengan ketentuan yang telah dirumuskan. Masih menurut Zainal Arifin (2011:248) mengatakan suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama jika diujikan berulang kali.

yang sama pada waktu atau kesempatan berbeda. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah rumus *Cronbach alpha*, yaitu:

$$\sigma = \frac{R}{R-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_x^2}\right)$$

Sumber: Zainal Arifin (2011: 249)

Keterangan :

σ = Reliabilitas instrumen

R = jumlah butir soal

$\sum \sigma_i^2$ = varian butir soal

σ_x^2 = varian skor total

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian jumlahkan, seperti berikut ini:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{n-1}$$

(Suharsimi Arikunto, 2010:184)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

X = Nilai skor yang dipilih

σ^2 = Nilai varians

Keputusan uji reliabilitas instrumen berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka instrumen dikatakan reliabel
2. Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka instrumen dikatakan tidak reliabel

Berdasarkan jumlah angket yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 0,5% dan derajat kebebasan (df)n-2 (30-2-28) maka didapat nilai r tabel sebesar 0,374. Hasil pengujian reliabilitas instrument yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows* diketahui bahwa semua variabel reliable, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Hal ini dapat dilihat dalam Tabel 3.11 berikut :

TABEL 3.11
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS^{479/UN40. 7. D1/ LT / 2015}

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
----	----------	--------------	-------------	------------

Hani Datiah Pebriani, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI

Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu

1	Budaya Organisasi	0,739	0,374	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,789	0,374	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,748	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 20.0 *For Windows*)

3.2.7 Rancangan Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sugiyono (2013:428) menyatakan bahwa Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Polrestabes Bandung. Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul setelah diisi oleh responden menyangkut kelengkapan pengisian angket yang dilakukan oleh responden dan pemeriksaan jumlah lembar angket.
2. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan sebagai berikut: untuk jawaban positif ranking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif ranking pertama dimulai dari skor yang terkecil sampai yang terbesar. Pengukuran dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert, nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.
3. *Tabulating*, yaitu tabulasi hasil skoring yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.

4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik.
5. Pengujian. Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan terdapat dua penggunaan jenis analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif bagi variabel yang bersifat kualitatif, yaitu berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat faktor penyebab sedangkan analisis verifikatif menitikberatkan dalam pengungkapan perilaku variabel penelitian. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengukuran dengan skala *systematic differential*. Menurut Umar (2008:99) “skala berusaha mengukur arti suatu objek atau konsep bagi responden. Skala ini mengandung unsur evaluasi (misalnya: bagus, buruk, jujur, dan tidak jujur), unsur potensi (aktif pasif, cepat, lambat)”.

Rentang dalam penelitian ini yaitu sebanyak 7 angka seperti pada Tabel 3.12 berikut ini :

TABEL 3.12
SKOR ALTERNATIF JAWABAN

Alternatif Jawaban	Setuju/ Baik	Rentang Jawaban						Tidak Setuju
		7	6	5	4	3	2	
Positif		7	6	5	4	3	2	1
Negatif		1	2	3	4	5	6	7

3.2.7.1 Rancangan Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

- a. Analisis Deskriptif Variabel X Budaya organisasi yang meliputi : inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian

berorientasi kepada hasil, berorientasi pada individu, berorientasi pada tim, agresifitas, dan stabilitas.

b. Analisis Deskriptif Variabel Y (Disiplin Kerja)

Variabel Y terfokus pada Variabel X terfokus pada penelitian terhadap disiplin kerja yang meliputi : disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

c. Analisis Deskriptif Variabel Z (kinerja pegawai)

Variabel Z terfokus pada penelitian terhadap kinerja pegawai yang meliputi : *quality of work* (kualitas kerja), *quantity of work* (kuantitas kerja), *depentability* (ketangguhan), dan *attitude* (sikap).

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan pada Tabel 3.13 berikut ini :

TABEL 3.13
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber : Moch Ali (1995:184)

3.2.7.2 Rancangan Analisis Verifikatif Menggunakan Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh budaya organisasi (X) terhadap disiplin kerja (Y) dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Z) yaitu menggunakan regresi linier sederhana dan analisis korelasi. Tujuan pengujian ini untuk mengetahui keberartian hubungan antara variabel independen dan variabel intervening dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terbatas dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi

klasik. Berikut adalah langkah kerja analisis regresi linear menurut Nirwana SK Sitepu (1994:29):

1. Tentukan terlebih dahulu secara jelas mana yang menjadi variabel bebas dan mana variabel tidak bebas;
2. Periksa secara kasar melalui diagram pencar bagaimana bentuk pola hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Apabila pola pancaran titik-titik yang memperlihatkan hubungan antara variabel X dan variabel Y mengikuti pola garis lurus maka, mempunyai pegangan atau dasar untuk mengatakan (menggunakan) model regresi linier sederhana dengan model $Y = a + bX$.
3. Perhatikan apakah benda diagram pencar ada titik yang letaknya terpencil. Jika ada titik yang letaknya terpencil lakukan pengujian terpencil, untuk menentukan apakah titik tersebut harus dikeluarkan atau tidak;
4. Lakukan perhitungan koefisien-koefisien yang diperlukan;
5. Lakukan pengujian kecocokan model;
6. Kesimpulan.

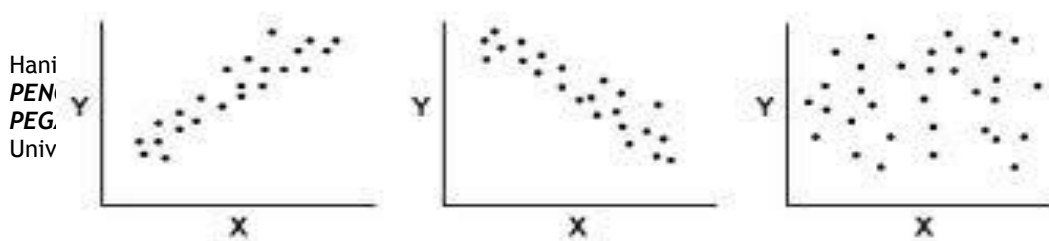
1. Uji Asumsi Klasik

a. Diagram Pencar

Diagram pencar adalah gambaran yang menunjukkan kemungkinan hubungan (korelasi) antara pasangan dua macam variabel. Menurut Siagian dan Sugiarto (2006:225) mengatakan bahwa diagram pencar untuk memberikan gambaran hubungan dua variabel, sebelum mengetahui apakah berhubungan linear atau tidak sebaiknya dilakukan *plotting* (tebaran titik) terhadap pasangan nilai-nilai X dan Y. Hasil plot ini disebut dengan diagram pencar (*scatter diagram*).

Pada diagram pencar, terdapat gambaran secara kasar bahwa pola hubungan variabel M (disiplin kerja) atas variabel X (*budaya organisasi*) dan variabel Y (kinerja pegawai) atas variabel M (disiplin kerja) adalah pola hubungan linier, maka dapat dijadikan alasan bahwa model hubungan ini adalah model regresi linear sederhana yaitu, $Y = a + bX$

479/UN40. 7. D1/ LT / 2015



Positive Correlation *Negative Correlation* *No Correlation*

GAMBAR 3.3
MODEL DIAGRAM PENCAR

Gambar 3.3 menunjukkan model dari diagram pencar, jika titik-titik penyebaran berada pada arah kiri bawah ke kanan atas maka hubungan antara X dan Y adalah positif, jika titik-titik penyebaran ada pada kiri atas ke kanan bawah maka hubungan X dan Y adalah negatif, dan jika titik-titik penyebaran berada pada posisi yang sembarangan maka tidak ada hubungan antara X dan Y.

b. Titik Terpencil

Setelah menggambarkan hasil pengamatan dalam diagram pencar dan telah menentukan dan menunjukkan pola garis lurus atau linear, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah memperlihatkan titik terpencil. Titik terpencil merupakan titik yang letaknya terpencil pada diagram pencar. Dalam hal ini peneliti menggunakan bantuan *Microsoft Excel 2010 for Windows*. Titik yang terpencil atau terjauh pada diagram pencar perlu di uji, apa titik yang letaknya terpencil merupakan titik terpencil atau bukan. Jika titik yang ditemukan merupakan titik terpencil maka harus dikeluarkan dari analisis. Mengeluarkan titik terpencil pada analisis menggunakan test for outlier in regression analysis dengan perumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Titik tersebut bukan merupakan titik terpencil

H_1 : Titik tersebut merupakan titik terpencil

Statistik uji yang digunakan menurut Nirwana SK Sitepu (1994:19) adalah:

$$t = \frac{Y - \hat{Y}}{S_{Y - \hat{Y}}}$$

Keterangan:

\hat{Y} : variabel dependen atau nilai variabel yang diprediksikan.

Y : skor nilai variabel dependen

S_Y : Standar error untuk Y

Dimana kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah sebagai berikut: 479/UN40. 7. D1/ LT / 2015

$t > t_{n-2}$: Tolak H_0 , artinya titik yang mencurigakan dianggap sebagai titik terencil dan harus dikeluarkan dari analisis.

$t \leq t_{n-2}$: Terima H_0 , artinya titik yang mencurigakan tidak dianggap sebagai titik terencil dan tidak perlu dikeluarkan dari analisis.

c. Uji Linearitas

Uji linieritas regresi variabel x atas variabel y, dimaksudkan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan linear antar variabel x dan variabel y. Pengujian linieritas data dapat dibuktikan melalui Ftest (Husaini dan R. Purnomo, 2008:113). Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F_{test} , sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F melalui dk pembilang (dk tuna cocok, $k - 2$) dan dk penyebut (dk kesalahan, $n - k$) dengan taraf kesalahan (α) = 0,1. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linear jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikansi $< 0,1$. Sebaliknya jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya data linier Untuk distribusi F yang digunakan diambil $\alpha = 0,1$, dk pembilangnya = $(k-2)$ dan dk penyebut = $(n-k)$.

Keterangan :

k = Jumlah kelompok untuk data yang sama

n = Jumlah sampel

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Definisi regresi sederhana menurut Husaini Umar (2008:216) ialah “hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih atau mendapatkan pengaruh antara variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya” Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen yaitu disiplin kerja

dengan satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Formula untuk menghitung analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Sugiyono (2013:247)

Keterangan:

- Y = Nilai yang diprediksikan
- X = Nilai variabel independen
- a = Nilai konstanta atau bila harga X = 0
- b = Koefisien regresi.

Dengan ketentuan untuk nilai a dan b masing-masing yaitu:

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

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

Sugiyono (2011:248)

Keterangan:

- Y = Variabel dependen
- X = Variabel Independen
- a = Bilangan konstan
- b = Koefisien arah garis regresi
- n = Lamanya periode

X dianggap mempengaruhi Y, jika nilai X berubah maka nilai Y juga mengalami perubahan. Namun perubahan yang terjadi pada nilai Y tidak semata-mata disebabkan oleh X karena X hanya salah satu faktor yang menyebabkan perubahan pada nilai Y dan masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistika dan memfokuskan pada pengungkapan variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana.

479/UN40. 7. D1/ LT / 2015

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui dugaan sementara atas hasil atas gejala-gejala, masalah, ataupun peristiwa yang menjadi titik perhatian. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear sederhana.

Untuk menguji koefisien korelasi antar variabel Budaya organisasi (X) terhadap disiplin kerja (Y), dan disiplin kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} , yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student (*t-student*). Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka digunakan uji t, yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Riduwan (2012:139)

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Menurut Sugiyono (2013:185) ada beberapa kriteria dalam pengambilan keputusan diterima atau ditolaknya pengujian hipotesis, sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jika hasil penelitiannya signifikan, maka terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Secara statistik hipotesis yang akan diuji dalam pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H1 : $H_0 : \rho > 0$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja.

$H_1 : \rho \leq 0$ yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja

H2 : $H_0 : \rho > 0$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai.

H_2 : $\rho \leq 0$ yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2.9 Koefisien Determinasi

Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel variabel Y, variabel Y terhadap Z dan variabel X dan Y terhadap variabel Y maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%.

Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel perantara, dan variabel perantara terhadap variabel dependen. Semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.14 berikut:

TABEL 3.14
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH
(GUILFORD)

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
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 (2011:95)

479/UN40. 7. D1/ LT / 2015