

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Unit yang akan diteliti dan menjadi subjek responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Tempat penelitiannya dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang berlokasi di Cilaki No. 73 Bandung. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah sebagai berikut

a. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 39) variabel independent sering disebut variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah "Budaya organisasi".

b. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 39) variabel dependent sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah "Kinerja karyawan".

#### **3.2. Metode dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Nazir (2011, hlm. 54), metode deskriptif adalah

“Suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa

sekarang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat secara hubungan antar fenomena yang dimiliki.”

Melalui jenis penelitian deskripsi yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh deskripsi mengenai gambaran tentang variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan di Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Adapun penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni deskriptif verifikatif maka metode penelitian yang akan digunakan adalah *metode survey explanatory*, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

### **3.2.2. Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2006, hlm. 51) adalah “Rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan.”

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

### 3.3. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dilakukan untuk memberikan pemahaman dalam penggunaan variabel dan untuk menentukan data yang diperlukan, selain itu juga dapat mempermudah pengukuran variabel-variabel yang digunakan untuk penelitian.

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Budaya Organisasi (X)</b>  Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.  Robbins dan Judge (2011, hlm. 256)	Inovasi dan pengambilan resiko	1. Tingkat perusahaan mendorong karyawan untuk bersikap inovatif 2. Tingkat perusahaan mendorong keberanian karyawan untuk mengambil resiko	Ordinal
	Perhatian pada kerincian	1. Tingkat ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaan 2. Tingkat kecermatan karyawan dalam memeriksa hasil pekerjaan	Ordinal
	Orientasi hasil	1. Tingkat perusahaan fokus untuk mencapai target pekerjaan	Ordinal
	Orientasi orang	1. Tingkat hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan 2. Tingkat peluang diberikannya penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerjanya	Ordinal
	Orientasi tim	1. Tingkat kerjasama antar rekan sejawat dalam melakukan pekerjaan 2. Tingkat kerjasama karyawan dengan atasan 3. Tingkat kekompakan tim	Ordinal
Keagresifan	1. Tingkat persaingan karyawan dalam	Ordinal	

		<p>mencapai keunggulan kerja</p> <p>2. Tingkat inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan</p> <p>3. Tingkat peluang karyawan menyalurkan kreativitas dalam aktivitas kerjanya</p>	
	Stabilitas	<p>1. Tingkat kestabilan perusahaan untuk mempertahankan pencapaian yang sudah didapat</p> <p>2. Tingkat kestabilan dalam setiap pengambilan keputusan manajemen yang berkaitan dengan aktivitas kerja</p> <p>3. Tingkat kestabilan dalam pelaksanaan tindakan perusahaan berdasarkan keputusan manajemen yang diambil</p>	Ordinal
<p><b>Kinerja Karyawan (Y)</b></p> <p>Kinerja yaitu hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama..</p> <p>Stephen Robbins dalam Sinambela (2012, hlm. 5)</p>	Hasil Pekerjaan Individual	<p>1. Tingkat kesesuaian kualitas perkerjaan dengan yang ditugaskan</p> <p>2. Tingkat kesesuaian kuantitas perkerjaan dengan yang ditugaskan</p>	Ordinal
	Perilaku	<p>1. Tingkat ketepatan waktu masuk kerja</p> <p>2. Tingkat pengetahuan karyawan terhadap tugasnya</p> <p>3. Tingkat kesetiaan karyawan kepada perusahaan</p> <p>4. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan</p>	Ordinal
	Sikap	<p>1. Tingkat kejujuran karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan</p>	Ordinal

		2. Tingkat kepercayaan diri karyawan	
		3. Tingkat kepemimpinan karyawan	

### 3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1. Sumber Data

Sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan keterangan tentang data. Sumber data yang diperlukan untuk penelitian dapat diperoleh secara langsung berhubungan dengan objek penelitian (sumber data primer) maupun tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian (sumber data sekunder). Dalam penelitian yang dilakukan penulis, sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Kedua data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2012, hlm. 137) yaitu “Sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data”. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan, dengan melalui wawancara langsung dengan pihak terkait yaitu mewawancarai bagian umum dan karyawan serta dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2012, hlm. 137) adalah “Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

#### 3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

##### 1 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Kesuma Karunia Kharismanna, 2015  
*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsional pada Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*

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

Yaitu, penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya dengan penelitian ini. Data dari lapangan dapat diperoleh dari:

- a Wawancara, yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau reponden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara). Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak Manager Knowledge Management yang berada dibawah naungan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum dan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.
  - b Observasi (*Observation*), yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.
  - c Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dilakukan melalui daftar pernyataan yang disiapkan untuk tiap responden yang ada pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
- 2 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu, data diperoleh dengan cara membaca literatur-literatur, bahan referensi, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan obyek yang diteliti. Hal ini dilakukan penulis untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahasnya.

### **3.5. Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 80) pengertian “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Objek dan tempat penelitian ini adalah Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT Pos Indonesia (Persero) Bandung Populasi penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah sebanyak 152 orang.

### 3.5.2. Sampel

Sedangkan pengertian sampel menurut Sugiyono (2012, hlm. 81) adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan data yang ada jumlah karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT Pos Indonesia (Persero) Bandung adalah sebanyak 152 orang, maka yang akan dijadikan sample adalah sebanyak 60 orang.

Menurut Husen Umar (2007, hlm. 78), untuk menghitung besarnya ukuran sampel dapat dilakukan dengan menggunakan teknik slovin dengan rumus:

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

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir (e=0,1)

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{152}{1 + (152 \times (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{152}{2,52}$$

$$n = 60,32 = 60$$

### 3.5.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau peluang yang sama kepada seluruh anggota atau elemen populasi untuk dijadikan sampel. Peneliti menggunakan salah satu dari teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Teknik ini dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dan populasi



dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2012, hlm. 82).

### 3.6. Uji Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian, maka diperlukan instrumen yang tepat agar data yang terkumpul sesuai dengan yang diharapkan. Dalam pengumpulan data suatu penelitian, sering instrumen bertindak sebagai alat evaluasi. Tes adalah serentetan pertanyaan atau latihan serta alat lain yang digunakan untuk mengukur keterampilan, pengetahuan inteligensi, kemampuan atau bakat yang dimiliki oleh individu atau kelompok (Arikunto, 2006, hlm. 150). Instrumen penelitian yang telah disusun kemudian diujicobakan kepada responden diluar sampel penelitian untuk mendapatkan gambaran validitas dan reliabilitas instrumen.

#### 3.6.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 267) “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Uji validitas dapat menunjukkan sejauh mana alat ukur (kuesioner) yang digunakan dapat mengukur apa yang diukur. Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dikerjakan dengan bantuan program *SPSS*. Rumus uji validasi menggunakan korelasi *Pearson* dikutip oleh Arikunto (2006, hlm. 170)

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

Suharsimi Arikunto, 2006, hlm. 170

Keterangan:

- $r_{xy}$  : Koefisien validitas item yang dicari
- $\sum X$  : Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum X^2$  : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y$  : Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n : Jumlah responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ )
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ )

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  yaitu  $20 - 2 = 18$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,468. Uji validitas instrument penelitian untuk variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3.2 dan tabel 3.3 berikut ini

**Tabel 3. 2**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel X (Budaya Organisasi)**

No. Bulir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,573	0,468	Valid
2	0,608	0,468	Valid
3	0,564	0,468	Valid
4	0,510	0,468	Valid
5	0,688	0,468	Valid
6	0,418	0,468	Tidak Valid
7	0,486	0,468	Valid
8	0,525	0,468	Valid
9	0,608	0,468	Valid
10	0,590	0,468	Valid
11	0,682	0,468	Valid
12	0,794	0,468	Valid
13	0,754	0,468	Valid

14	0,775	0,468	Valid
15	0,608	0,468	Valid
16	0,804	0,468	Valid
17	0.666	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 dengan *SPSS 19.0 for Window*

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian variabel X (budaya organisasi) pada tabel 3.2 diatas dapat disimpulkan terdapat item pertanyaan yang tidak valid yaitu bulir nomor 6 karena  $r_{hitung}$  lebih kecil daripada  $r_{tabel}$ . Sedangkan item lainnya dikatakan valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ , sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti

**Tabel 3. 3**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

No. Bulir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,820	0,468	Valid
2	0,745	0,468	Valid
3	0,924	0,468	Valid
4	0,948	0,468	Valid
5	0,933	0,468	Valid
6	0,930	0,468	Valid
7	0,908	0,468	Valid
8	0,926	0,468	Valid
9	0,919	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 dengan *SPSS 19.0 for Window*

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian variabel Y (kinerja karyawan) pada tabel 3.3 diatas dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ . Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur untuk variable yang diteliti

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti yang sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda Sugiyono (2012, hlm. 268).

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus alpha. Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian (Arikunto, 2006, hlm. 196)

Koefisien *Alpha Cronback* ( $C\alpha$ ) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Menurut Sugioyo (2011) suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,60. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

$$C\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

- $C\alpha$  = Reliabilitas instrumen
- $K$  = Banyaknya butir pertanyaan atau soal
- $\sum \sigma^2$  = Jumlah varians butir soal
- $\sigma^2$  = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

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

Keterangan:

$\sigma^2$  = Varians

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor total

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

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 19.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Budaya Organisasi	0,905	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,967	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 dengan *SPSS 19.0 for Window*

Dilihat dari tabel 3.4 hasil uji reliabilitas variabel X dan Y menunjukkan bahwa keduanya dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan kedua pengujian instrumen diatas dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Hal itu berarti bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan dan tidak ada sesuatu hal yang dapat menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

### 3.7. Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1. Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap pilihan dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan atau pernyataan dalam angket menggunakan skala likert kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

**Tabel 3. 5**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan atau Pernyataan
Sangat tinggi / sangat sering / sangat besar / sangat sesuai	5
Tinggi / sering / besar / sesuai	4
Sedang / cukup sering / cukup sesuai	3
Rendah/ tidak sering / kecil / tidak sesuai	2
Sangat rendah / sangat tidak sering / sangat kecil / sangat tidak sesuai	1

3. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

**Tabel 3. 6**  
**Tabel Rekapitulasi Pengolahan Data**

Responden	Skor Item			
	1	2	3	N
1				
2				
3				

N				
---	--	--	--	--

#### 4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan dua macam analisis, yaitu :

A. Analisis deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut :

a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus :

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

Dimana :

SK = skor kriterium

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

b. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus :

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$

Dimana :

$x_i$  = jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$x_1 - x_n$  = jumlah skor kuesioner masing-masing reponden

c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi lima tingkatan, contohnya sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah.

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

Rendah :  $SK = SR \times JB \times JR$

Dimana :

ST = skor tertinggi

SR = skor terendah

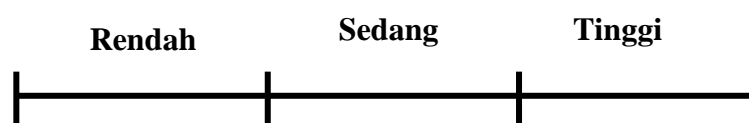
JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

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

- d. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum ( $S/\text{Skor maksimal} \times 100\%$ ).



**Gambar 3. 1**  
**Contoh Garis Kontinum Penelitian**

- e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* di atas untuk memperoleh gambaran variabel Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y).
- B. Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur sebagai berikut :

- a. Mengubah data ordinal ke interval (MSI)

Mengingat skala pengukuran dalam menjarang data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu "lebih" atau "kurang" dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan *statistic parametric* menggunakan *Method Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah berikut:

- Perhatikan setiap butir



- Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
- Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus :
$$P_i = \frac{f}{N}$$
- Tentukan proporsi kumulatif.
- Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh.
- 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 :

*Skala Value* : Nilai Skala

*Density at Lower Limit* : Densitas batas bawah

*Density at Upper Limit* : Densitas batas atas

*Area Below Upper Limit* : Daerah dibawah batas atas

*Area Below Lower Limit* : Daerah dibawah batas bawah

- Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + |NS_{min}|]$$

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

**Tabel 3. 7**  
**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 +

### b. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji persyaratan regresi. Adapun syaratnya adalah uji normalitas data.

### c. Analisis Korelasi

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

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

Sugiyono, (2012, hlm.183)

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat batas-batas:  $-1 < r < +1$ . Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif atau korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti setiap kenaikan nilai-nilai X 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 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. 8**  
**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

Sugiyono, (2012, hlm. 184)

#### d. Koefisien 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 :

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

Suharsimi Arikunto, (2006, hlm. 144)

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Sebelum nilai  $r^2$  digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dahulu harus diuji apakah nilai-nilai  $r^2$  ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan  $H_0$ .

### 3.7.2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. 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, hlm. 184)

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

dengan kriteria sebagai berikut :

Kesuma Karunia Kharismanna, 2015

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsional pada Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*

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

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

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

- $H_0: \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
- $H_1: \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan