

BAB III

METODE DAN DESAIN PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel budaya organisasi dan efektivitas kerja. Dimana variabel budaya organisasi (X) merupakan variabel bebas (*independent variabel*), sedangkan variabel efektivitas kerja (Y) merupakan variabel terikat (*dependent variabel*). Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) yang beralamat di Jl. Cilaki, Citarum, Kec. Bandung Wetan Kota Bandung, Jawa Barat 40115. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh kuat lemahnya budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Divisi Pelayanan SDM.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan seperangkat upaya dan cara sistematis yang diterapkan oleh peneliti dalam rangka memperoleh jawaban atas apa yang menjadi pertanyaan penelitiannya. Menurut Arikunto (2010, hlm. 203) mengemukakan bahwa “Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”. Metode penelitian digunakan peneliti sebagai tahapan untuk mengumpulkan data dan kemudian melakukan investigasi terhadap data tersebut.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei eksplanatori (*explanatory survey*). Metode ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Moh. Nazir, dalam Sugiyono (2012, hlm. 7) mengemukakan bahwa “Metode *explanatory survey* yaitu metode untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis”.

Menurut Abdurahman, dkk. (2011, hlm. 17) “metode penelitian survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif dan umumnya survei menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya”. Dengan menggunakan metode ini, maka penulis akan melakukan pengambilan data dengan menyebarkan angket

untuk mengetahui gambaran antara kedua variabel, yaitu variabel budaya organisasi (X) dan variabel efektivitas kerja pegawai (Y), apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Divisi Pelayanan SDM.

3.3 Desain Penelitian

3.3.1 Operasionalisasi variabel Penelitian

Menurut Setyosari (2010, hlm. 126) mengatakan bahwa, “variabel penelitian adalah hal-hal yang menjadi pusat kajian atau disebut juga fokus penelitian”. Variabel digolongkan menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi dan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi.

Menurut Muhidin & Sontani (2011, hlm. 88), “Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya perubahan pada variabel dependen (terikat)”. Sedangkan variabel terikat menurut Muhidin & Sontani (2011, hlm. 88) “Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu:

1) Variabel bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi.

2) Variabel terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Efektivitas Kerja.

3.2.1.1 Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015, hlm. 355) “Budaya Organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya”.

Adapun indikator primer (utama) budaya organisasi menurut Robbins dalam Sentot (2010, hlm. 34) adalah:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*), yaitu sejauh mana para karyawan didorong untuk berinovasi dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), yaitu sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi/kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil (*outcome orientation*), yaitu sejauh mana manajemen berfokus pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
- 4) Orientasi orang (*people orientation*), yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi.
- 5) Orientasi tim (*team orientation*), yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- 6) Keagresifan (*aggressiveness*), yaitu sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
- 7) Kemantapan (*stability*), yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai kontras dengan pertumbuhan.

Untuk lebih jelasnya, operasional variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran	Nomor Item
Budaya Organisasi (X) "Budaya Organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh"	1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (<i>innovation and risk taking</i>)	1. Kesempatan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk berinovasi	Ordinal	1
		2. Organisasi mendorong karyawan untuk berani mengambil resiko dalam	Ordinal	2

para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya”. Menurut Robbins (2015, hlm. 355)		pengambilan keputusan		
		3. Organisasi mendorong karyawan untuk kreatif dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	3
	2. Perhatian terhadap detail (<i>attention to detail</i>)	1. Organisasi mendorong karyawan untuk teliti ketika mengerjakan tugas	Ordinal	4
		2. Organisasi mendorong karyawan untuk cermat dalam mengambil keputusan	Ordinal	5
	3. Orientasi hasil (<i>outcome orientation</i>)	1. Organisasi mendorong karyawan untuk bekerja dengan mengedepankan kualitas	Ordinal	6
		2. Organisasi mendorong karyawan untuk menggunakan waktu secara optimal	Ordinal	7
	4. Orientasi orang (<i>people orientation</i>)	1. Organisasi memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki	Ordinal	8
		2. Kesempatan yang diberikan organisasi kepada	Ordinal	9

		karyawan untuk mengikuti diklat atau penataran		
5. Orientasi tim (<i>team orientation</i>)	1. Organisasi mendorong karyawan untuk dapat bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	10	
	2. Organisasi mendorong karyawan agar memiliki hubungan yang baik antar sesama anggota	Ordinal	11	
	3. Organisasi mendorong karyawan agar saling bertoleransi antar sesama anggota	Ordinal	12	
6. Agresif (<i>Agresiveness</i>)	1. Organisasi mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ordinal	13	
	2. Organisasi mendorong karyawan agar semangat dalam bekerja	Ordinal	14	
7. Stabil (<i>stability</i>)	1. Organisasi mendorong karyawan untuk memahami visi dan misi organisasi	Ordinal	15	
	2. Organisasi	Ordinal	16	

		mendorong karyawan agar berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab		
--	--	---	--	--

3.2.1.2 Operasionalisasi Variabel Efektivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Hilmiyanti & Sojanah (2017, hlm. 64) mengemukakan bahwa ‘Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai’.

Indikator efektivitas kerja dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009, hlm. 58) yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Waktu kerja

Tabel 3.2
Operasional Variabel Efektivitas Kerja

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran	Nomor Item
Efektivitas Kerja (Y) “Efektivitas kerja adalah sebagai salah satu kemampuan atau keadaan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan”.	1. Kualitas Kerja	1. Pemahaman terhadap tujuan dari pekerjaan	Ordinal	1
		2. Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan prosedur kerja	Ordinal	2
		3. Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar yang ada	Ordinal	3
		4. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	4
	2. Kuantitas Kerja	1. Keberhasilan dalam mencapai target	Ordinal	5
		2. Banyaknya	Ordinal	6

Moekijat (1992, hlm. 108)		kesalahan dalam bekerja		
		3. Dukungan sarana dan prasarana dalam bekerja	Ordinal	7
	3. Waktu kerja	1. Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ordinal	8
		2. Optimalisasi penggunaan waktu dalam bekerja	Ordinal	9
		3. Kedisiplinan dalam bekerja	Ordinal	10

3.3.2 Populasi Penelitian

Muhidin (2010, hlm. 1) menyatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan elemen, atau unit penelitian, atau unit analisis yang memiliki ciri/karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan). Sedangkan menurut

Nazir (2011, hlm. 271) mengemukakan bahwa “Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka populasi yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pegawai di Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia (SDM). Jumlah pegawai yang ada di Divisi Pelayanan SDM PT Pos Indonesia (Persero) yang terletak di Jalan Cilaki Bandung pada tahun 2019 berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini tidak ada proses penarikan sampel atau prosedur teknik penarikan sampel dan tidak ada penentuan ukuran sampel. Menurut Arikunto (2010, hlm. 107) mengemukakan bahwa:

“Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau dengan 20% - 25%”.

Dikarenakan jumlah pegawai Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Divisi Pelayanan SDM kurang dari 100, dengan demikian penelitian ini

merupakan penelitian populasi. Gambaran tentang jumlah populasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.3
Jumlah Pegawai Divisi Pelayanan SDM

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Manajer	3
2	Asisten Manajer	4
3	Fungsional Perusahaan	10
4	Staf	13
Jumlah		30

Sumber: Divisi Pelayanan SDM

3.3.2.1 Sumber data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Menurut Suharsimi Arikunto (2006, hlm. 129) berpendapat bahwa “Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh”. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sumber data primer. Data primer, yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer dari penelitian ini berupa data hasil pengisian angket/kuesioner.

Tabel 3.4
Sumber Data

No	Variabel	Data	Sumber Data	Jenis Data
1.	Budaya Organisasi	Skor Angket	Pegawai	Primer
2.	Efektivitas Kerja	Skor Angket	Pegawai	Primer

3.3.3 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Muhidin & Sontani (2011, hlm. 99) menjelaskan bahwa “Teknik pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data”. Pelaksanaan pengumpulan data tersebut dapat dilakukan

dengan beberapa cara atau alat yang digunakan untuk memperoleh data penelitian yang disebut dengan istilah pengumpulan data. Untuk memperoleh data yang akurat dan relevan dengan masalah yang diteliti, maka teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk mempelajari keadaan objek penelitian dengan cara mempelajari data paling relevan yang dimiliki perusahaan dan mampu mendukung terhadap penelitian yang sedang dilakukan. Dalam hal ini, teknik yang dilakukan adalah untuk memperoleh data kinerja dan kehadiran dari Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Divisi Pelayanan SDM mengenai kinerja karyawan.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Abdurahman, dkk (2011, hlm. 44) berpendapat bahwa:

“Metode penelitian Kuesioner atau yang dikenal sebagai angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden”.

Angket yang digunakan pun berupa angket tipe pilihan dimana penulis meminta responden untuk memilih jawaban dari setiap pernyataan. Angket dalam penelitian ini dikonstruksi dalam dua jenis angket meliputi: (1) angket tentang Budaya Organisasi; (2) angket tentang Efektivitas Kerja. Dalam menyusun kuesioner, dilakukan beberapa prosedur seperti berikut:

- a. Menyusun kisi-kisi pertanyaan/pernyataan dengan merumuskan item-item pertanyaan/pernyataan dan alternatif jawaban. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup. Arikunto (2010, hlm. 195) berpendapat bahwa, “Instrumen tertutup yaitu seperangkat daftar pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih”.
- b. Menetapkan skala penilaian angket. Pada penelitian ini skala penilaian jawaban yang digunakan adalah Skala Likert. Menurut Nazir (2013, hlm. 338) “Skala Likert merupakan suatu skala untuk mengukur sikap

seseorang terhadap suatu hal dengan menggunakan ukuran ordinal (dibuat rangking)”. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

- c. Melakukan uji coba angket. Sebelum mengumpulkan data penelitian sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba angket. Pelaksanaan uji coba angket tersebut dilakukan untuk mengetahui kekurangan pada item angket yang dibuat.

3.3.4 Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan penyebaran angket kepada responden, terlebih dahulu peneliti harus melakukan pengujian instrumen penelitian. Instrumen yang baik harus harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Oleh karena itu pengujian instrumen penelitian ini dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

Adapun rincian kisi-kisi instrumen dari variabel budaya organisasi dan efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Instrumen Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi yang telah dijabarkan kemudian akan dirincikan ke dalam kisi-kisi instrumen dan dibuat menjadi butir-butir pernyataan berikut.

Tabel 3.5
Kisi-Kisi Instrumen Budaya Organisasi (X)

Variabel	Indikator	Ukuran	Butir Nomor	Jumlah
Budaya Organisasi (X)	Inovasi dan keberanian mengambil resiko (<i>innovation and risk taking</i>)	1. Kesempatan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk berinovasi	1	1
		2. Kesempatan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk berani mengambil resiko dalam pengambilan keputusan	2	1
		3. Organisasi mendorong karyawan untuk kreatif dalam melaksanakan pekerjaan	3	1
	Perhatian terhadap detail (<i>attention to detail</i>)	1. Organisasi mendorong karyawan untuk teliti ketika mengerjakan tugas	4	1
		2. Organisasi mendorong karyawan untuk cermat dalam mengambil keputusan	5	1
	Berorientasi pada hasil (<i>outcome orientation</i>)	1. Organisasi mendorong karyawan untuk bekerja dengan mengedepankan kualitas	6	1
		2. Organisasi mendorong karyawan untuk menggunakan waktu secara optimal	7	1
	Orientasi orang (<i>people orientation</i>)	1. Organisasi memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengembangkan	8	1

		kompetensi yang dimiliki		
		2. Kesempatan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk mengikuti diklat atau penataran	9	1
	Berorientasi tim (<i>team orientation</i>)	1. Organisasi mendorong karyawan untuk dapat bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan	10	1
		2. Organisasi mendorong karyawan agar memiliki hubungan yang baik antar sesama anggota	11	1
		3. Organisasi mendorong karyawan agar saling bertoleransi antar sesama anggota	12	1
	Agresif (<i>Agresiveness</i>)	1. Organisasi mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	13	1
		2. Organisasi mendorong karyawan agar semangat dalam bekerja	14	1
	Stabil (<i>stability</i>)	1. Organisasi mendorong karyawan untuk memahami visi dan misi organisasi	15	1
		2. Organisasi mendorong karyawan agar berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab	16	1

2. Instrumen Efektivitas Kerja (Y)

Indikator budaya organisasi yang telah dijabarkan kemudian akan dirincikan ke dalam kisi-kisi instrumen dan dibuat menjadi butir-butir pernyataan berikut.

Tabel 3.6
Kisi-Kisi Instrumen Efektivitas Kerja (Y)

Variabel	Indikator	Ukuran	Butir Nomor	Jumlah
Efektivitas Kerja (Y)	Kualitas Kerja	1. Pemahaman terhadap tujuan dari pekerjaan	1	1
		2. Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan prosedur kerja	2	1
		3. Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar yang ada	3	1
		4. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	4	1
	Kuantitas Kerja	1. Keberhasilan dalam mencapai target	5	1
		2. Banyaknya kesalahan dalam bekerja	6	1
		3. Dukungan sarana dan prasarana dalam bekerja	7	1
	Waktu kerja	1. Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	8	1
		2. Optimalisasi penggunaan waktu bekerja	9	1
		3. Kedisiplinan dalam bekerja	10	1

Selanjutnya peneliti membutuhkan alat ukur untuk pengujian instrumen. Pengujian instrumen penelitian ini dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan uji reliabilitas diperlukan untuk upaya memaksimalkan kualitas alat ukur agar kekeliruan dapat diminimalkan, serta hasil penelitian menjadi valid dan reliabel. Pengujian instrumen penelitian ini dilakukan terhadap 20 orang responden yang merupakan pegawai Kantor Pos Tanjung Balai Karimun, Kepulauan Riau

3.3.4.1 Pengujian Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen dilakukan untuk menunjukkan keabsahan dari instrumen yang akan dipakai pada penelitian. Menurut Arikunto (2006, hlm. 168) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen”. Pengertian validitas tersebut menunjukkan ketepatan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel. Alat ukur dapat dikatakan valid jika benar-benar sesuai dan menjawab secara cermat tentang variabel yang akan diukur. Validitas juga menunjukkan apakah instrumen yang dipakai benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $n-2$, pada taraf $\alpha = 5\%.(0,05)$, kriteria pengujiannya yaitu:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Uji coba kuesioner dilakukan terhadap 20 responden yang merupakan pegawai Kantor Pos Kantor Pos Tanjung Balai Karimun, Kepulauan Riau. Untuk memudahkan perhitungan didalam uji validitas maka peneliti menggunakan alat bantu hitung statistika.

Untuk memudahkan perhitungan maka peneliti menggunakan alat bantu hitung statistika yaitu menggunakan *Software IBM SPSS (Statistic Product and Service Solutions)* dengan rumus *Product Moment Pearson*. Adapun langkah-langkah pengujian validitas menggunakan *Software IBM SPSS* adalah sebagai berikut.

1. Buka program SPSS dengan klik *Start* → *All Programs* → *IBM SPSS Statistics* → *IBM SPSS Statistics 25*;
2. Pada halaman SPSS 25 yang terbuka, klik *Variable View*. Pada halaman *Variable View* kolom nama baris pertama sampai kolom kedupuluhempat ketik *Item_1* sampai *Item_16* dan kolom terakhir ketik *Skor_total*;
3. Masih pada halaman *Variable View* total dari semua *item* pada *Decimals* ganti menjadi 0;
4. Jika sudah, klik *Data View*. Selanjutnya salin data kuesioner dari jawaban responden pertama sampai dengan responden terakhir beserta skor total kuesioner;
5. Selanjutnya klik *Analyze* → *Correlate* → *Bivariate*;
6. Selanjutnya akan terbuka kotak dialog, masukan semua variabel ke kotak *Variables*. Selanjutnya klik OK;

Adapun hasil perhitungan uji validitas instrumen dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X)

No.Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,674	0,444	Valid
2	0,507	0,444	Valid
3	0,469	0,444	Valid
4	0,741	0,444	Valid
5	0,768	0,444	Valid
6	0,692	0,444	Valid
7	0,751	0,444	Valid
8	0,783	0,444	Valid
9	0,549	0,444	Valid
10	0,479	0,444	Valid
11	0,789	0,444	Valid
12	0,699	0,444	Valid
13	0,546	0,444	Valid
14	0,558	0,444	Valid
15	0,463	0,444	Valid
16	0,571	0,444	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas Pearson Correlation (IBM SPSS 25)

Berdasarkan tabel 3.6 dapat disimpulkan bahwa 16 item pernyataan Budaya Organisasi yang digunakan peneliti untuk penelitian semuanya adalah valid, karena telah memenuhi kriteria $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,625	0,444	Valid
2	0,460	0,444	Valid
3	0,499	0,444	Valid
4	0,718	0,444	Valid
5	0,714	0,444	Valid
6	0,892	0,444	Valid
7	0,744	0,444	Valid
8	0,651	0,444	Valid
9	0,835	0,444	Valid
10	0,762	0,444	Valid

Sumber: Sumber: Hasil Uji Validitas Pearson Correlation (IBM SPSS 25)

Berdasarkan tabel 3.7 dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan Budaya Organisasi yang digunakan peneliti untuk penelitian semuanya adalah valid, karena telah memenuhi kriteria $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

3.3.4.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen

Setelah melakukan pengujian validitas instrumen, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas instrumen. Reliabilitas adalah tingkat ketetapan suatu instrumen mengukur apa yang harus diukur. Reliabilitas menurut Arikunto (2006, hlm. 86) adalah “Suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Jadi uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi dari instrumenn sebagai alat ukur, sehingga suatu hasil pengukuran dapat dipercaya.

Untuk memudahkan perhitungan maka peneliti menggunakan alat bantu hitung statistika yaitu menggunakan *Software IBM SPSS (Statistic Product and Service Solutions)*. Adapun langkah-langkah pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan *Software IBM SPSS* adalah sebagai berikut.

1. Buka program SPSS dengan klik *Start* → *All Programs* → *IBM SPSS Statistics* → *IBM SPSS Statistics 25*;

2. Pada halaman SPSS 25 yang terbuka, klik *Variable View*. Pada halaman *Variable View* kolom nama baris pertama sampai kolom kedua puluh empat ketik Item_1 sampai Item_16 dan kolom terakhir ketik Skor_total;
3. Masih pada halaman *Variable View* total dari semua *item* pada *Decimals* ganti menjadi 0;
4. Jika sudah, klik *Data View*. Selanjutnya salin data kuesioner dari jawaban responden pertama sampai dengan responden terakhir beserta skor total kuesioner;
5. Selanjutnya klik *Analyze* → *Scale* → *Reliability Analysis*;
6. Terbuka kotak dialog, masukan semua *item* kecuali skor total ke kotak *Items*. Kemudian, klik tombol *Statistics* dan beri tanda centang pada *Scale If Item Deleted*. Selanjutnya klik *Continue* lalu klik *OK*;
7. Membuat kesimpulan dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r . Kriterianya:
 - a. Jika nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan reliabel.
 - b. Jika nilai $r_{hitung} \leq \text{nilai } r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.9
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

No	Variabel	Hasil		Kesimpulan
		Rhitung	rtabel	
1	Budaya Organisasi	0,897	0,444	Reliabel
2	Efektivitas Kerja	0,879	0,444	Reliabel

Sumber: Hasil Reliability Statistic Cronbach's Alpha (SPSS 25)

Tabel 3.9 menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel X dan Y bernilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, artinya kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel karena nilai *Alpha* Budaya Organisasi (X) sebesar 0,897 dan Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,879 lebih besar dari 0,444. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

3.3.5 Pengujian Persyaratan Analisis Data

Analisis data digunakan peneliti untuk melakukan pengujian hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang diajukan. Dalam melakukan analisis data, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi sebelum adanya pengujian hipotesis. Peneliti terlebih dahulu harus melakukan beberapa pengujian yaitu Uji Normalitas, Uji Homogenitas, dan Uji Linieritas.

3.3.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Data yang berdistribusi normal, akan menggunakan statistik parametrik sedangkan data yang tidak berdistribusi normal akan menggunakan statistik non parametrik.

Abdurahman, dkk. (2011, hlm. 260) menyebutkan bahwa "... setidaknya ada dua pemikiran kapan dilakukannya pengujian normalitas. *Pertama*, data yang normal biasanya dimiliki oleh parameter populasi." Lalu Abdurahman, dkk. (2011, hlm. 260) menambahkan bahwa "... data yang normal biasanya dimiliki oleh jenis data yang bersifat numerik, yaitu interval dan ratio."

Jika dilihat dari pendapat diatas, data penelitian yang penulis dapatkan tidak harus diuji normalitas sebab penelitian ini merupakan penelitian populasi. Akan tetapi, pada pemikiran kedua hal ini tidak terpenuhi sebab penelitian ini memiliki jenis data yang berbentuk kategori, yaitu data ordinal yang kemudian melalui tahap *Method Succesive Interval* (MSI). Sehingga penulis memutuskan untuk tetap melakukan uji normalitas.

Dalam penelitian ini, untuk mempermudah perhitungan normalitas, maka langkah-langkah pengujian normalitas data menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan *Liliefors Significance Correction* dengan menggunakan alat bantu hitung statistika yaitu *Software IBM SPSS (Statistic Product and Service Solution)*. Adapun langkah-langkah uji normalitas dengan *Software IBM SPSS Statistics* adalah sebagai berikut.

1. Buka program SPSS dengan klik *Start* → *All Programs* → *IBM SPSS Statistics* → *IBM Statistics 25*;

2. Pada halaman SPSS 25 yang terbuka, klik *Variable View*, maka akan terbuka halaman *Variable View*;
3. Selanjutnya membuat variabel:
 - a. Pada kolom baris pertama *Name* ketik X, kemudian ketik Budaya Organisasi pada *Label*;
 - b. Pada kolom baris kedua *Name* ketik Y, kemudian ketik Efektivitas Kerja pada *Label*;
4. Jika sudah, klik *Data View* masukan data Variabel X dan Variabel Y sesuai kolom yang telah dibuat sebelumnya;
5. Selanjutnya, klik *Analyze* → *Regression* → *Linear*;
6. Setelah itu, terbuka kotak dialog, masukan variabel Budaya Organisasi ke kotak *Independent(s)* dan variabel Efektivitas Kerja ke kotak *Dependent*;
7. Selanjutnya, klik tombol *Save*. Beri tanda centang pada *Unstandardized Residual*, klik tombol *Continue* kemudian *Ok*;
8. Setelah itu, pilih *Analyze* → *Descriptives* → *Explore*. Setelah muncul *dialog box*, masukan variabel *Unstandardized Residual* pada kolom *Dependent List*, pilih *Plots* kemudian ceklis *Normality Plots with Tests* → *Continue* → *Ok*
9. Membuat kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.
 - b. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

3.3.5.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat sampel yang terpilih menjadi responden berasal dari kelompok yang sama. Menurut Abdurahman, dkk. (2011, hlm. 264) menyatakan bahwa:

Ide dasar uji asumsi homogenitas adalah untuk kepentingan akurasi data dan kepercayaan terhadap hasil penelitian. Uji asumsi homogenitas merupakan uji perbedaan antara dua kelompok, yaitu dengan melihat perbedaan varians kelompoknya. Dengan demikian pengujian homogenitas varians ini mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen.

Dalam penelitian ini, untuk mempermudah perhitungan homogenitas, maka langkah-langkah pengujian homogenitas data menggunakan *Test of Homogeneity of Variances* dengan menggunakan alat bantu hitung statistika yaitu

Software IBM SPSS (Statistic Product and Service Solution). Adapun langkah-langkah uji homogenitas dengan *Software IBM SPSS Statistics* adalah sebagai berikut.

1. Buka program SPSS dengan klik *Start* → *All Programs* → *IBM SPSS Statistics* → *IBM SPSS Statistics 25*;
2. Pada halaman SPSS 25 yang terbuka, klik *Variable View*;
3. Selanjutnya membuat variabel:
 - a. Pada kolom baris pertama *Name* ketik X, kemudian ketik Budaya Organisasi pada *Label*;
 - b. Pada kolom baris kedua *Name* ketik Y, kemudian ketik Efektivitas Kerja pada *Label*;
4. Jika sudah, klik *Data View* isikan data dengan data yang telah diperoleh;
5. Selanjutnya, klik *Analyze* → *Compare Means* → *One Way ANOVA*;
6. Setelah itu akan terbuka kotak dialog, kemudian masukan Variabel Efektivitas Kerja ke kotak *Dependent List* dan Variabel Budaya Organisasi ke kotak *Factor*;
7. Setelah itu, klik tombol *Options*. Selanjutnya akan terbuka kotak dialog, beri tanda centang pada *Homogeneity Of Variance Test*. Kemudian klik *Continue*. Selanjutnya akan kembali ke kotak dialog sebelumnya;
8. Klik tombol *Ok*
9. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil *output* di atas yaitu sebagai berikut:
 - a. Jika signifikansi $< 0,05$ maka varian kelompok data tidak sama.
 - b. Jika signifikansi $> 0,05$ maka varian kelompok data adalah sama.

3.3.5.3 Uji Linieritas

Persyaratan pengujian yang terakhir adalah uji linieritas. Tujuan dilakukannya uji liniertitas adalah untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas bersifat linier. Menurut Abdurahman, dkk. (2011, hlm. 267) menyatakan bahwa

Asumsi linieritas menyatakan bahwa hubungan antar variabel yang hendak dianalisis itu mengikuti garis lurus. Artinya, peningkatan atau

penurunan kuantitas disatu variabel, akan diikuti secara linier oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya.

Dalam penelitian ini, untuk mempermudah perhitungan Linieritas, maka langkah-langkah pengujian Linieritas data menggunakan *Test for Linierity* dengan menggunakan alat bantu hitung statistika yaitu *Software IBM SPSS (Statistic Product and Service Solution)*. Adapun langkah-langkah uji homogenitas dengan *Software IBM SPSS Statistics* adalah sebagai berikut.

1. Buka program SPSS dengan klik *Start* → *All Programs* → *IBM SPSS Statistics* → *IBM SPSS Statistics 25*;
2. Pada halaman SPSS 25 yang terbuka klik *Variable View*, maka akan terbuka halaman *Variable View*;
3. Selanjutnya membuat variabel:
 - a. Pada kolom baris pertama *Name* ketik X, kemudian ketik Budaya Organisasi pada *Label*;
 - b. Pada kolom baris kedua *Name* ketik Y, kemudian ketik Efektivitas Kerja pada *Label*;
4. Jika sudah, klik *Data View* isikan data dengan data yang telah diperoleh;
5. Selanjutnya, klik *Analyze* → *Compare Means* → *Means*;
6. Akan terbuka kotak dialog *Means*. Masukkan Variabel Efektivitas Kerja pada kotak *Dependent List* dan Variabel Budaya Organisasi ke kotak *Independent List*;
7. Selanjutnya, klik tombol *Options*. Beri tanda centang pada *Test For Linierity*. Lalu klik *Continue*;
8. Pada kotak dialog sebelumnya klik tombol *Ok*;
9. Membuat kesimpulan, dengan kriteria:
 - a. Jika signifikansi (*linearity*) < 0,05 dan signifikansi (*deviation for linearity*) > 0,05 maka dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier.
 - b. Jika signifikansi (*linearity*) > 0,05 dan signifikansi (*deviation for linearity*) < 0,05 maka dua variabel dikatakan tidak mempunyai hubungan yang linier.

3.3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisa data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2009, hlm. 244) berpendapat 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 dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh sendiri dan orang lain.

Tujuan dilakukannya analisis data adalah untuk mendeskripsikan data, dan membuat kesimpulan tentang karakteristik populasi. Agar mencapai tujuan analisis data tersebut maka, langkah-langkah atau prosedur yang dapat dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Tahap mengumpulkan data, dilakukan melalui instrumen pengumpulan data;
2. Tahap *editing*, yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrumen pengumpulan data;
3. Tahap koding, yaitu proses identifikasi dan klasifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrumen pengumpulan data menurut variabel-variabel yang diteliti. Diberikan pemberian skor dari setiap item berdasarkan ketentuan yang ada.

Tabel 3.10
Pembobotan Untuk Koding

No.	Alternatif Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

4. Tahap tabulasi data, yaitu mencatat data entri ke dalam tabel induk penelitian. Dalam hal ini hasil koding digunakan ke dalam variabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh bulir setiap variabel. Selain itu, tabel rekapitulasi tersebut terpapar seperti berikut:

Tabel 3.11
Rekapitulasi Rekapitulasi Bulir Setiap Variabel

Responden	Skor Item								Total
	1	2	3	4	5	6	...	N	
1									
2									
N									

Sumber: Muhidin & Sontani (2011, hlm. 39)

5. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan dua macam teknik yaitu teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial.
6. Tahap mendeskripsikan data, yaitu tabel frekuensi atau diagram, serta berbagai ukuran tendensi sentral, maupun ukuran dispersi. Tujuannya memahami karakteristik data sampel penelitian;
7. Tahap pengujian hipotesis, yaitu tahap pengujian terhadap proposisi-proposisi yang dibuat apakah proposisi tersebut ditolak atau diterima, serta bermakna atau tidak. Atas dasar pengujian hipotesis inilah selanjutnya keputusan dibuat.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua macam, yaitu teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial.

3.3.6.1 Teknik Analisis Deskriptif

Salah satu teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif. Menurut Muhidin & Sontani (2011, hlm. 163), menyatakan bahwa:

Analisis statistika deskriptif adalah analisis data penelitian secara deskriptif yang dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistika yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian.

Analisis data deskriptif digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan di rumusan masalah pada rumusan masalah No.1 dan rumusan masalah No.2, analisis data deskriptif ini digunakan untuk

mengetahui gambaran kuat lemahnya budaya organisasi dan gambaran tingkat efektivitas kerja pegawai di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Divisi Pelayanan SDM.

Agar mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, maka digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh dari responden. Data yang diperoleh kemudian diolah, maka akan diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel. Adapun langkah-langkah untuk mendeskripsikan atau menggambarkan variabel penelitian untuk jenis data ordinal adalah sebagai berikut:

1. Membuat tabel perhitungan dan menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk memperoleh perhitungan atau pengolahan data selanjutnya
2. Tentukan ukuran variabel yang akan digambarkan
 - a. Ukuran variabel Budaya Organisasi (Sangat Kuat, Kuat, Cukup Kuat, Lemah, Sangat Lemah)
 - b. Ukuran variabel Efektivitas Kerja (Sangat Efektif, Efektif, Cukup Efektif, Tidak Efektif, Sangat Tidak Efektif)
3. Membuat tabel distribusi frekuensi dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a. Memasangkan ukuran variabel dengan kelompok option instrumen yang sudah ditentukan.

Tabel 3.12
Ukuran Variabel Penelitian

Budaya Organisasi	Efektivitas Kerja	Kriteria
Sangat Lemah	Sangat Tidak efektif	1
Lemah	Tidak Efektif	2
Cukup Kuat	Cukup Efektif	3
Kuat	Efektif	4
Sangat Kuat	Sangat Efektif	5

Sumber: Diadaptasi dari skor jawaban responden

- b. Menghitung banyaknya frekuensi masing-masing option yang dipilih oleh responden, yaitu melakukan *tally* terhadap data yang diperoleh untuk dikelompokkan pada kategori atau ukuran yang sudah ditentukan.
 - c. Menghitung persentase perolehan data untuk masing-masing kategori, yaitu hasil bagi frekuensi pada masing-masing kategori dengan jumlah data keseluruhan, dikali seratus persen.
4. Berikan penafsiran atas tabel distribusi frekuensi yang sudah di buat untuk mendapatkan informasi yang diharapkan, sesuai dengan tujuan penelitian yang dirumuskan.

3.3.6.2 Teknik Analisis Inferensial

Menurut Muhidin & Sontani (2011, hln. 185):

Analisis statistik inferensial, yaitu data dengan statistik, yang digunakan dengan tujuan untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum. Dalam praktik penelitian, analisis statistika inferensial biasanya dilakukan dalam bentuk pengujian hipotesis. Statistika inferensial berfungsi untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel bagi populasi.

Analisis inferensial dilakukan guna menjawab pertanyaan rumusan masalah nomor 3 yang telah dikemukakan di latar belakang masalah, yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Divisi Pelayanan SDM.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data dengan skala ordinal. Sementara statistika parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam bentuk interval. Dengan demikian semua data ordinal yang telah dikumpulkan peneliti dalam bentuk skala ordinal terlebih dahulu harus diubah menjadi skala interval menggunakan bantuan *software Microsoft Excel 2010* melalui *Method Successive Interval (MSI)*.

Sedangkan, skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini ordinal. Maka perlu dikonversi dari skala ordinal menjadi skala interval. Untuk mengonversi skala ordinal menjadi skala interval digunakan *Method of Successive Interval (MSI)*. Adapun langkah-langkah kerjanya yaitu sebagai berikut:

- a. Install *Microsoft Excel 2010*, kemudian *double* klik file *excel* yang sudah di install
- b. Masuk ke menu bar kemudian pilih *add ins*.

- c. Pada *Statistics*, kemudian pilih *Successive Interval*
- d. Pada *Successive Interval* disediakan tiga menu, yaitu, *input*, *output*, *option*.
- e. Pada menu input terdapat data range diisi dengan sel data Ordinal yang mau diubah ke data Interval pada menu *Option Min Value* (nilai terendah) diisi dengan angka 1 dan *Max Value* (data tertinggi) diisi dengan angka 5 karena skala yang digunakan 1-5 (skala likert). Sedangkan pada menu *output* diisi dengan sel yang akan digunakan untuk hasil pengubahan data Ordinal Ke Interval.

Setelah mendapatkan nilai interval dari proses MSI maka dapat diproses melalui langkah yaitu dengan merumuskan hipotesis statistik, lalu menghitung regresi sederhana, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

1. Analisis Regresi Sederhana

Sugiyono (2009, hlm. 273) berpendapat bahwa “regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Dalam analisis regresi sederhana ini, yang menjadi variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X) dan yang menjadi variabel dependen yaitu Efektivitas Kerja (Y).

Menurut Abdurahman, dkk. (2011, hlm. 2014) mengemukakan bahwa “regresi sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan antara dua variabel”. Model persamaan regresi sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel tak bebas (terikat)

X = Variabel Bebas

a = Penduga bagi intersap (α)

b = Penduga bagi koefisien regresi (β)

Terkait dengan penduga bagi koefisien regresi (β), angka koefisien regresi ini untuk membuktikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y). Maksudnya adalah apakah angka koefisien regresi yang diperoleh ini bisa mendukung atau tidak mendukung konsep-konsep (teori) yang menunjukkan hubungan kualitas antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Caranya dengan melihat tanda positif atau negatif di depan angka koefisien regresi. Tanda positif menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berjalan satu arah, dimana setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas akan diikuti dengan peningkatan atau penurunan variabel terikatnya. Sementara tanda negatif menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan dua arah, dimana setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikatnya, dan sebaliknya. Dengan demikian jelas bahwa salah satu kegunaan angka koefisien regresi adalah untuk melihat apakah tanda estimasi parameter cocok dengan teori atau tidak. Sehingga dapat dikatakan hasil penelitian kita bisa mendukung atau tidak mendukung terhadap teori yang sudah ada.

Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk menghitung analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) version 25.

- a. Buka program SPSS dengan klik *Start* → *All Programs* → *IBM SPSS Statistics* → *IBM SPSS Statistics 25*;
- b. Pada halaman *SPSS 25* yang terbuka, klik *Variabel View*, maka akan terbuka halaman *Variable View*;
- c. Selanjutnya membuat variabel

- 1) Pada kolom baris pertama *Name* ketik X, kemudian ketik Budaya Organisasi pada *Label*;
 - 2) Pada kolom baris kedua *Name* ketik Y, kemudian ketik Efektivitas Kerja pada *Label*;
- d. Jika sudah, masuk ke halaman *Data View* dengan klik *Data View*, maka akan terbuka halaman *Data View*. Selanjutnya, masukan data Variabel X dan Variabel Y sesuai kolom yang telah dibuat sebelumnya;
 - e. Selanjutnya, klik *Analyze* → *Regression* → *Linear*;
 - f. Setelah itu, terbuka kotak dialog, masukan variabel Budaya Organisasi ke kotak *Independent(s)* dan variabel Efektivitas Kerja ke kotak *Dependent*;
 - g. Selanjutnya, klik tombol *Statistics*. Beri tanda centang pada Durbin Watson. Kemudian, klik tombol *Continue*;
 - h. Lalu pada kotak sebelumnya klik tombol *Plots*. Masukan SRESID ke kotak Y dan ZPRED ke kotak X, kemudian beri tanda centang pada *Normal Probability Plot*. Selanjutnya, klik tombol *Continue*;
 - i. Terakhir klik OK.

2. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, arahnya dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Dalam Abdurahman, dkk. (2011, hlm. 178) mengemukakan bahwa “angka koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai dengan $\pm 1,00$ (artinya paling tinggi $\pm 1,00$ dan paling rendah 0)”.

Plus minus pada angka koefisien korelasi (\pm) menunjukkan arah hubungan korelasi, bukan sebagai aljabar. Apabila koefisien korelasi menunjukkan plus (+) maka arah korelasi satu arah, dan apabila koefisien menunjukkan minus (-) maka arah korelasi berlawanan arah, serta apabila koefisien korelasi menunjukkan angka nol (0), maka tidak ada korelasi. Sedangkan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel yang diteliti, maka koefisien korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan tabel korelasi berikut. Sedangkan untuk mengetahui tingkat keeratan

hubungan antara variabel yang diteliti, maka koefisien korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan tabel korelasi berikut.

Tabel 3.13
Guilford Empirical Rules

Besar rxy	Interpretasi
0,00 – < 0,20	Hubungan sangat lemah (diabaikan, dianggap tidak ada)
≥ 0,20 – < 0,40	Hubungan rendah
≥ 0,40 – < 0,70	Hubungan sedang atau cukup
≥ 0,70 – < 0,90	Hubungan kuat atau tinggi
≥ 0,90 – < 1,00	Hubungan sangat kuat atau tinggi

Sumber: JP. Guilford, *Fundamental Statistic in Psychology and Education* dalam Abdurahman, dkk. (2011, hlm. 179)

3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja, maka digunakan rumus koefisien determinasi. Menurut Muhidin, (2010, hlm. 110) menyatakan bahwa “koefisien determinasi dijadikan dasar dalam menentukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat”. Adapun rumus yang digunakan untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah koefisien korelasi dikuadratkan lalu dikali seratus persen ($r^2 \times 100\%$).

Jika menggunakan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) version 25. Nilai r^2 diperoleh peneliti dari tabel *Model Summary* dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana.

3.3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan langkah terakhir yang harus dilakukan peneliti dalam kegiatan menganalisis data. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang harus diuji kebenarannya Menurut Arikunto (2010, hlm. 110) “Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Jawaban yang bersifat sementara tersebut perlu di uji

kebenarannya”. Pengujian ini dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan apakah hipotesis ini diterima atau ditolak. Pengujian Berikut langkah-langkah yang harus dilakukan dalam melakukan pengujian hipotesis

1. Merumuskan hipotesis, Uji Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) :
 $H_0 : \beta = 0$: artinya tidak terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai.
 $H_1 : \beta \neq 0$: artinya terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai.
2. Menentukan uji statistika yang sesuai, yaitu dengan uji t (parsial). Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Menemukan taraf kebermaknaan atau nyata α (*level of significance* α). Tingkat signifikansi yang ditetapkan peneliti yaitu $\alpha = 5\%$. Kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut.
 - a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
 - b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y