

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif korelasional. Deskriptif digunakan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara aktual dan cermat, sedangkan korelasional digunakan untuk meneliti sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2008:57). Deskriptif korelasional, yaitu penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Penelitian deskriptif korelasional dapat digunakan untuk memastikan kuat lemahnya hubungan variasi yang disebabkan oleh satu variabel dengan variabel yang lain (Savilla G Consuello, 1993:87).

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:61). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi sebagai variabel satu (V_1) dan kinerja pegawai sebagai variabel kedua (V_2).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasionalisasi (Nazir, 1999:63). Secara rinci operasionalisasi variabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh pegawai bagian non medis di Rumah Sakit Immanuel Bandung, terhadap inisiatif individu, toleransi, arah organisasi, tingkat kerjasama, aturan dan pengawasan, tingkat kebanggaan individu, tingkat imbalan, dan pola-pola komunikasi.

Peneliti mengembangkan definisi operasional budaya organisasi menjadi sebuah instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner budaya organisasi dengan item-item pernyataan berupa data ordinal yang akan diukur menggunakan skala *Likert* dan teknik analisis data Korelasi *Pearson Product Moment*.

2. Kinerja Pegawai

Definisi kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai bagian non medis di Rumah Sakit Immanuel Bandung dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Peneliti mengembangkan definisi operasional kinerja pegawai menjadi sebuah instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner kinerja pegawai dengan item-item pernyataan berupa data ordinal yang akan diukur menggunakan skala *Likert* dan teknik analisis data Korelasi *Pearson Product Moment*.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Aspek yang Diukur	Indikator	Jumlah
Budaya Organisasi (V ₁)	Inisiatif Individu	Tingkat kreativitas	4
		Tingkat tanggungjawab	
	Toleransi	Berani mengambil resiko	4
		Bertindak agresif dan inovatif	
	Arah organisasi	Menetapkan dan menyesuaikan sasaran	2
	Tingkat kerjasama	Kemampuan kerjasama, teamwork	4
	Dukungan manajemen	Fasilitas yang disediakan perusahaan	2
	Aturan dan pengawasan	Aturan dan pengawasan langsung dilakukan atasan	4
	Tingkat kebanggaan individu	Mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan Instansi	2
	Tingkat imbalan	Imbalan (kompensasi) yang diberikan kepada pegawai	4
	Kritik secara Terbuka	Sejauhmana tingkat dorongan terhadap kinerja pegawai	2
	Pola-pola Komunikasi	Komunikasi antara atasan dan bawahan	4
Kinerja Pegawai (V ₂)	Hasil kerja	Kualitas: mutu yang baik, ketelitian dan efisiensi	8
		Kuantitas: kecepatan dan ketepatan waktu	
	Kedisiplinan	Mematuhi aturan-aturan yang ada	8
		Menyelesaikan tugas tepat waktu	
	Kerja sama	Bekerjasama dengan atasan	8

		Bekerjasama dengan orang lain (rekan kerja)	
	Tanggung Jawab	Proses pengambilan keputusan	8
		Tugas dan pekerjaan	

3. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

a. Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2008:117) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah bagian Non Medis di Rumah Sakit Immanuel yang terbagi dalam beberapa bagian, dengan jumlah 43 orang.

b. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel menurut (Sugiyono, 2008:118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang dilakukan adalah teknik *probability sampling* dengan cara *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2008:120) *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel penelitian ini adalah pegawai bagian non medis di Rumah Sakit Immanuel Bandung yang berlokasi di Jl. Kopo No. 161 Bandung. Jumlah sampel yang diambil adalah 43 orang.

Menurut Gay (Umar, 2008:108) banyaknya sampel dari suatu populasi yang digunakan dengan menggunakan metode deskriptif korelasional minimal adalah 30 orang responden. Sejalan dengan pendapat Gay, Roscoe (Sugiyono, 2008:131) menyebutkan bahwa jumlah sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah antara 30 hingga 500 responden.

4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kinerja pegawai. Data tersebut diperoleh setelah peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai bagian non medis di Rumah Sakit Immanuel Bandung. Adapun langkah-langkah kegiatan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1) Instrumen Budaya Organisasi

a. *Blue Print* Uji Coba

Untuk mengukur budaya organisasi, instrumen peneliti kembangkan berdasarkan faktor-faktor pembentuk budaya organisasi dari (Stephen P Robbins, dalam Tika, 2006:10). Instrumen ini terdiri dari sepuluh dimensi, yaitu inisiatif individu, toleransi, arah organisasi, tingkat kerjasama, dukungan manajemen, aturan dan pengawasan, tingkat kebanggaan individu, tingkat imbalan, kritik secara terbuka dan pola-pola komunikasi. Adapun alat ukur ini terdiri dari 33 item dimana keseluruhan pernyataan positif (*favorable*) tentang budaya organisasi. Skala yang digunakan skala lima dalam bentuk Likert. Dari sepuluh dimensi tersebut, peneliti kemudian menyusun indikator-indikator dan butir-butir

pernyataan. Berikut adalah pengembangan *blue print* uji coba instrumen penelitian tentang budaya organisasi:

Tabel 3.2
Blue Print Uji Coba Instrumen Budaya Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	
			Fav	
Budaya Organisasi (Stephen Robbins)	Inisiatif Individu	Tingkat kreativitas	1,2	
		Tingkat tanggung jawab	3,4	
	Toleransi	Berani mengambil resiko	5,6	
		Bertindak agresif dan inovatif	7,8	
	Arah organisasi	Menetapkan dan menyesuaikan sasaran	9,10	
	Tingkat kerjasama	Kemampuan kerjasama, teamwork	11,12,13,14	
	Dukungan manajemen	Fasilitas yang disediakan perusahaan	15,16	
	Aturan dan pengawasan	Aturan dan pengawasan langsung dilakukan atasan	17,18,19,20,21	
	Tingkat kebanggaan individu	Mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan Instansi	22,23	
	Tingkat imbalan	Imbalan (kompensasi) yang diberikan kepada pegawai	24,25,26,27	
	Kritik secara Terbuka	Sejauhmana tingkat dorongan terhadap kinerja pegawai	28,29	
	Pola-pola Komunikasi	Komunikasi antara atasan dan bawahan	30,31,32,33	
	Total			33

b. *Blue Print* Penelitian

Setelah dilakukan uji coba instrumen, alat ukur ini terdiri dari 33 item dimana semua item pernyataan positif (*favorable*) tidak ada item yang di buang setelah di hitung menggunakan SPSS Versi 17.0 untuk dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Seluruh pernyataan yang terdiri dari sepuluh dimensi, yaitu inisiatif individu, toleransi, arah organisasi, tingkat kerjasama, dukungan manajemen, aturan dan pengawasan, tingkat kebanggaan individu, tingkat imbalan, kritik secara terbuka dan pola-pola komunikasi. Skala yang digunakan skala lima dalam bentuk Likert.

Tabel 3.3
***Blue Print* Instrumen Penelitian Budaya Organisasi**

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
			Fav
Budaya Organisasi (Stephen Robbins)	Inisiatif Individu	Tingkat kreativitas	1,2
		Tingkat tanggungjawab	3,4
	Toleransi	Berani mengambil resiko	5,6
		Bertindak agresif dan inovatif	7,8
	Arah organisasi	Menetapkan dan menyesuaikan sasaran	9,10
	Tingkat kerjasama	Kemampuan kerjasama, teamwork	11,12,13,14
	Dukungan manajemen	Fasilitas yang disediakan perusahaan	15,16
	Aturan dan pengawasan	Aturan dan pengawasan langsung dilakukan atasan	17,18,19,20, 21
	Tingkat kebanggaan individu	Mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan Instansi	22,23

	Tingkat imbalan	Imbalan (kompensasi) yang diberikan kepada pegawai	24,25,26,27
	Kritik secara Terbuka	Sejauhmana tingkat dorongan terhadap kinerja pegawai	28,29
	Pola-pola Komunikasi	Komunikasi antara atasan dan bawahan	30,31,32,33
	Total		33

c. Skoring

Setiap pernyataan memiliki lima alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan tanggapan yang diberikan kepada pegawai, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Dari setiap pernyataan, responden harus memilih satu dari lima alternatif jawaban yang ada, sesuai dengan tanggapan dirinya. Tiap alternatif jawaban memiliki nilai sebagai berikut:

Tabel 3.4
Bobot Alternatif Jawaban Instrumen Budaya Organisasi

Pengukuran Pendapat Masalah	Bobot Item
Pendapat	Positif (+)
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dari setiap pernyataan tersebut, responden harus memilih satu dari lima alternatif jawaban yang ada, sesuai dengan keadaan dirinya saat itu. Kuesioner di atas mempunyai item-item yang positif. Setiap pilihan dari pernyataan memiliki nilai tertentu sesuai dengan format skala yang telah disebutkan di atas.

2) Instrumen Kinerja Pegawai

a. *Blue Print* Uji Coba

Untuk mengukur kinerja pegawai, instrumen peneliti kembangkan sendiri dengan berpedoman pada skala Likert yang diturunkan berdasarkan atribut kinerja pegawai (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2000:67). Terdapat empat dimensi atribut kinerja pegawai, yaitu hasil kerja, kedisiplinan, kerja sama dan tanggungjawab. Dari keempat dimensi tersebut, peneliti kemudian menyusun indikator-indikator dan butir-butir pernyataan yang terdiri dari 32 item. Berikut adalah pengembangan *blue print* uji coba instrumen tentang kinerja pegawai:

Tabel 3.5
***Blue Print* Uji Coba Instrumen Kinerja Pegawai**

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
			Fav
Kinerja Pegawai (Bernardin dan Russel)	Hasil kerja	Kualitas : mutu yang baik, ketelitian dan efisiensi	1,2,3,4
		Kuantitas : kecepatan dan ketepatan waktu	5,6,7,8
	Kedisiplinan	Mematuhi aturan-aturan yang ada	9,10,11,12
		Menyelesaikan tugas tepat waktu	13,14,15,16
	Kerja sama	Bekerjasama dengan atasan	17,18,19,20
		Bekerjasama dengan orang lain (rekan kerja)	21,22,23,24
	Tanggung Jawab	Proses pengambilan keputusan	25,26,27,28
		Tugas dan pekerjaan	29,30,31,32
	Total		

b. *Blue Print* Penelitian

Setelah dilakukan uji coba instrumen, alat ukur ini terdiri dari 23 item dimana seluruh item pernyataan positif (*favorable*). Terdapat empat dimensi atribut hasil kerja, kedisiplinan, kerja sama dan tanggungjawab. Dari keempat dimensi tersebut, peneliti kemudian menyusun indikator-indikator dan butir-butir pernyataan yang terdiri dari 23 item. Skala yang digunakan skala lima dalam bentuk Likert. Berikut adalah pengembangan *blue print* penelitian instrumen tentang kinerja pegawai.

Tabel 3.6
***Blue Print* Instrumen Penelitian Kinerja Pegawai**

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	
			Fav	
Kinerja Pegawai (Bernardin dan Russel)	Hasil kerja	Kualitas : mutu yang baik, ketelitian dan efisiensi	1,3,4	
		Kuantitas : kecepatan dan ketepatan waktu	7	
	Kedisiplinan	Mematuhi aturan-aturan yang ada	10,11,12	
		Menyelesaikan tugas tepat waktu	13,14,15,16	
	Kerja sama	Bekerjasama dengan Atasan	20	
		Bekerjasama dengan orang lain (rekan kerja)	21,22,23,24	
	Tanggung Jawab	Proses Pengambilan keputusan	25,26,27,28	
		Tugas dan pekerjaan	30,31,32	
	Total			23

c. Skoring

Item-item yang disajikan dapat berupa pernyataan yang bersifat positif (*favorable*) dan disusun secara acak. Setiap pernyataan memiliki lima alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan pendapat yang ditampilkan oleh pegawai yaitu:

Tabel 3.7
Bobot Alternatif Jawaban Instrumen Kinerja Pegawai

Pengukuran Pendapat Masalah	Bobot Item
Pendapat	Positif (+)
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dari setiap pernyataan tersebut, responden harus memilih satu dari lima alternatif jawaban yang ada, sesuai dengan keadaan dirinya saat itu. Kuesioner di atas mempunyai item yang positif. Setiap pilihan dari pernyataan memiliki nilai tertentu sesuai dengan format skala yang telah disebutkan di atas. Skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua jawaban responden, untuk mengetahui pendapat pegawai bagian non medis di Rumah Sakit Immanuel Bandung.

C. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen dilakukan untuk memperoleh instrumen yang layak digunakan dalam penelitian. Uji coba ini dilakukan kepada 80 orang sampel uji coba, dimana data yang telah diperoleh kemudian diolah menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 17.0 untuk dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

1) Uji Validitas Isi

Validitas isi dilakukan dengan *logical analysis* terhadap butir-butir instrumen, untuk meningkatkan representasi setiap butir tersebut. Azwar (2003:45) menyebutkan bahwa validitas isi merupakan validitas yang di estimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement*. Pertanyaan yang dicari jawabannya dalam validitas isi ini adalah sejauhmana butir-butir instrumen mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang akan di ukur, atau sejauhmana isi tes mencerminkan ciri atribut yang akan di ukur. Pengujian validitas dilakukan dengan meminta pendapat para ahli (*judgement expert*). Dalam hal ini, setelah instrumen mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai disusun, kemudian dikonsultasikan dengan para ahli. Para ahli diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun tersebut. Jumlah ahli yang diminta pendapatnya dalam penelitian ini adalah sebanyak empat orang, yaitu satu orang dosen Metodologi Penelitian dan tiga orang dosen Psikologi Industri dan Organisasi.

Pendapat yang diperoleh dari hasil *judgement* adalah pengurangan item pernyataan pada variabel budaya organisasi, penambahan item pernyataan pada variabel kinerja pegawai, dan perbaikan penulisan pada item pernyataan. Setelah instrumen diperbaiki, selanjutnya dilakukan uji coba pada 80 sampel.

2) Uji Koefisiensi Item

Dalam penelitian ini uji koefisiensi item digunakan untuk mengetahui item yang layak. Analisis item ini dihitung dengan bantuan *software* SPSS versi 17.0

for windows. Azwar (2009:65) mengemukakan semua item yang mencapai koefisien korelasi $r_{xy} \geq 0,30$ dianggap sebagai item yang memiliki daya beda yang memuaskan. Namun, apabila item yang lolos masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, kita dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria dari 0,30 menjadi 0,25, sehingga jumlah item yang diinginkan dapat tercapai. Hal yang tidak disarankan adalah jika menurunkan batas kriteria koefisien korelasi di bawah 0,2.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 17.0 diketahui bahwa pada instrumen budaya organisasi terdapat 33 item yang layak dari jumlah keseluruhan 33 item, dan pada instrumen kinerja pegawai terdapat 23 item yang layak dari jumlah keseluruhan 32 item. Secara lebih rinci item-item tersebut dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.8
Item-item yang Layak Instrumen Budaya Organisasi

Dimensi Budaya Organisasi	Item-item yang Layak
Inisiatif individu	1,2,3,4
Toleransi	5,6,7,8
Arah organisasi	9,10
Tingkat kerjasama	11,12,13,14
Dukungan manajemen	15,16
Aturan dan pengawasan	17,18,19,20,21
Tingkat kebanggaan individu	22,23
Tingkat imbalan	24,25,26,27
Kritik secara terbuka	28,29
Pola-pola komunikasi	30,31,32,33
Jumlah	33

Tabel 3.9
Item-item yang Layak Instrumen Kinerja Pegawai

Dimensi Kinerja Pegawai	Item-item yang Layak
Hasil kerja	1,3,4,7
Kedisiplinan	10,11,12,13,14,15,16
Kerja sama	20,21,22,23,24
Tanggung Jawab	25,26,27,28,30,31,32
Jumlah	23

3) Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji reliabilitas dan validitas item, selanjutnya instrumen diuji tingkat reliabilitasnya. Uji reliabilitas tes dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2001:4). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila dilakukan dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama akan diperoleh hasil yang sama (Azwar, 2001:4).

Uji reliabilitas alat ukur atau instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*, yang dihitung menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 17.0.

Menurut kriteria Gulidford (Sugiyono, 2007:183), koefisien reliabilitas Alpha Cronbach terbagi menjadi berikut ini, yaitu:

Tabel 3.10
Koefisien Reliabilitas Alpha Cornbach

Kriteria	Koefisien Reliabilitas α
Sangat Reliabel	>0,900
Reliabel	0,700 – 0,900
Cukup Reliabel	0,400 – 0,700
Kurang Reliabel	0,200 – 0,400
Tidak Reliabel	< 0,200

Agar lebih cepat dan praktis, uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS 17.0. Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:154). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha α , karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus alpha α .

Berdasarkan hasil yang di peroleh dalam penelitian, didapatkan koefisien reliabilitas sebesar 0,924 untuk instrumen budaya organisasi dan koefisien reliabilitas sebesar 0,817 untuk instrumen kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan yang di dapat, kedua instrumen tersebut menunjukkan angka koefisien yang sangat reliabel untuk instrumen budaya organisasi dan reliabel untuk instrumen kinerja pegawai, sehingga kedua instrumen tersebut memiliki angka reliabilitas yang tinggi dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya, hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.11
Hasil Reliabilitas Uji Coba Instrumen Budaya Organisasi

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.924	33

Tabel 3.12
Hasil Reliabilitas Uji Coba Instrumen Kinerja Pegawai

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.817	32

Tabel 3.13
Hasil Reliabilitas Penelitian Instrumen Budaya Organisasi

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.924	33

Tabel 3.14
Hasil Reliabilitas Penelitian Instrumen Kinerja Pegawai

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.841	23

D. Kategorisasi Skala

Kategorisasi merupakan usaha untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut tertentu (Azwar, 2009:107). Azwar (2009:108) menyebutkan bahwa kategorisasi ini bersifat relatif, sehingga kita dapat menetapkan subjektif luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang kita inginkan selama penetapan itu masih berada dalam batas kewajaran dan dapat diterima akal sehat (*common sense*). Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan dalam lima kategori dengan rumus norma sebagai berikut:

Tabel 3.15
Kategorisasi Skala Budaya Organisasi

Rumus	Kategori
$(M + 1,50s) < X$	Sangat Positif
$(M + 0,50s) < X \leq (M + 1,50s)$	Positif
$(M - 0,50s) < X \leq (M + 0,50s)$	Netral
$(M - 1,50s) < X \leq (M - 0,50s)$	Negatif
$X \leq (M - 1,50s)$	Sangat Negatif

(Azwar, 2009:163)

Di mana :

X = Skor subjek

M = *Mean* (nilai rata-rata)

s = *Standart Deviation* (deviasi standar)

Tabel 3.16
Kategorisasi Skala Kinerja Pegawai

Rumus	Kategori
$(M + 1,50s) < X$	Sangat Tinggi
$(M + 0,50s) < X \leq (M + 1,50s)$	Tinggi
$(M - 0,50s) < X \leq (M + 0,50s)$	Sedang
$(M - 1,50s) < X \leq (M - 0,50s)$	Rendah
$X \leq (M - 1,50s)$	Sangat Rendah

(Azwar, 2009:163)

Di mana :

X = Skor subjek

μ = *Mean* (nilai rata-rata)

σ = *Standard Deviation* (deviasi standar)

Kategorisasi ini kemudian digunakan sebagai acuan atau norma dalam pengelompokkan skor sampel, baik skor budaya organisasi maupun skor kinerja pegawai.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2010:147).

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal merupakan salah satu syarat dilakukan *parametric-test* sedangkan untuk data yang tidak mempunyai distribusi normal menggunakan *non parametrik-test*. Data yang memiliki distribusi normal mempunyai sebaran yang normal pula sehingga dianggap mewakili populasi. Uji normalitas pada penelitian ini pada variabel Budaya Organisasi (V_1) dan Kinerja Pegawai (V_2).

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 17.0 dengan metode uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana jika nilai *Asym. Sig (2-tailed)* $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Apabila hasil uji normalitas menunjukkan data yang akan dianalisis membentuk distribusi normal, maka teknik statistik yang akan digunakan adalah teknik statistik parametrik, sedangkan apabila data yang

akan dianalisis tidak berdistribusi normal, maka teknik statistik nonparametrik yang digunakan (Sugiyono, 2008:210).

Berdasarkan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 17.0 diperoleh hasil seperti pada tabel 3.17 berikut ini:

Tabel 3.17
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
N		43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	132.1395	92.3721
	Std. Deviation	6.38667	3.36667
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.155
	Positive	.106	.094
	Negative	-.066	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		.697	1.019
Asymp. Sig. (2-tailed)		.716	.250

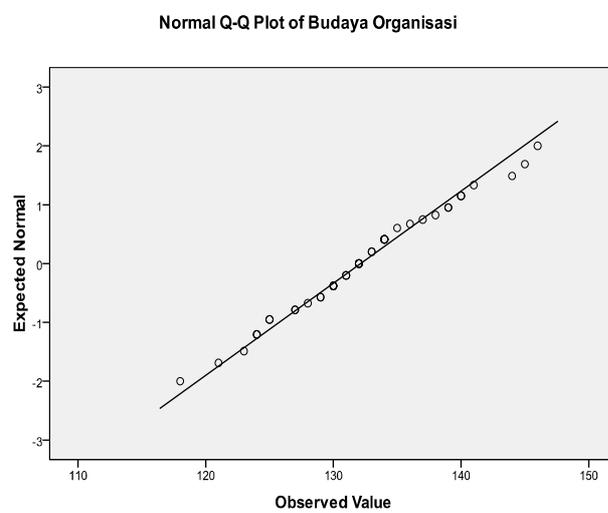
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

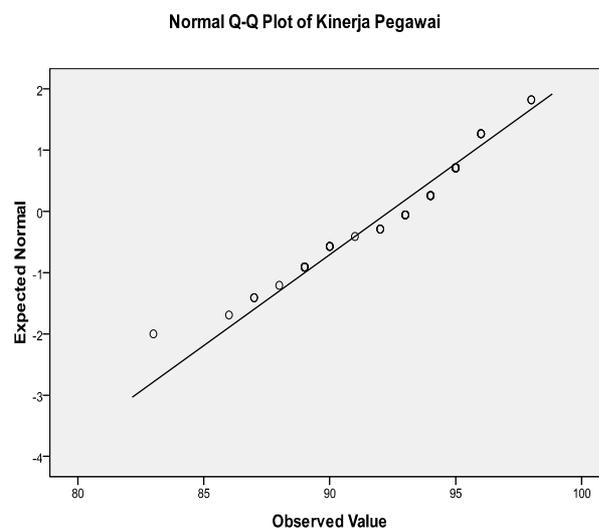
Menurut Santoso (2004:92) suatu data dikatakan memiliki distribusi normal apabila hasil perhitungan *Asym. Sig (2-tailed)* > 0,05. Dari hasil perhitungan *Asym. Sig (2-tailed)* dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil sebesar 0,716 untuk variabel budaya organisasi dan 0,250 untuk variabel kinerja pegawai. Oleh karena, nilai $0,716 > 0,05$ dan $0,250 > 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Untuk melengkapi pengujian tersebut dilakukan uji *Normality Plot*. Pada grafik normal, suatu data dikatakan normal apabila data tersebut menyebar dekat garis lurus dan data mengikuti alur ke kanan atas (Santoso, 2004:99). Seperti yang terlihat pada grafik 3.1 dan grafik 3.2 berikut:

Grafik 3.1
Normalitas Budaya Organisasi



Grafik 3.2
Normalitas Kinerja Pegawai



2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui pola hubungan antara variabel satu (budaya organisasi) dan variabel dua (kinerja pegawai), yaitu linear atau tidak. Suatu hubungan dikatakan linear apabila adanya kesamaan variabel, baik penurunan maupun kenaikan yang terjadi pada kedua variabel tersebut.

Berdasarkan uji linearitas *Linear Regression* dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 17.0 diperoleh hasil seperti pada tabel 3.18 berikut ini:

Tabel 3.18
Uji Linearitas Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Budaya Organisasi * Kinerja Pegawai	Between Groups	(Combined)	944.313	12	78.693	3.071	.006
		Linearity	655.862	1	655.862	25.591	.000
		Deviation from Linearity	288.450	11	26.223	1.023	.451
	Within Groups		768.850	30	25.628		
Total			1713.163	42			

Tabel 4.6 menunjukkan F_{hitung} sebesar 25.591 dengan angka signifikan 0,000. Untuk nilai F_{tabel} dengan nilai $df = 1$, dan 30, dan sampel 43, maka nilai F_{tabel} adalah sebesar 4.17. Pada tabel 3.17 $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($25.591 > 4.17$), maka budaya organisasi memiliki hubungan yang linear terhadap kinerja pegawai. Sehingga pada penelitian ini teknik korelasi *Pearson Product Moment* dapat digunakan.

3. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk melihat seberapa erat hubungan antara variabel satu (V_1) dan variabel dua (V_2), dalam penelitian ini adalah untuk melihat seberapa erat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Uji korelasi yang digunakan adalah uji Korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software* SPSS Versi 17.0.

Setelah diperoleh besarnya koefisien korelasi, maka untuk menginterpretasikan koefisien korelasi tersebut digunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 3.19
Pedoman 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, 2008:257)

a. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui peranan atau kontribusi variabel budaya organisasi dengan kinerja pegawai bagian non medis di Rumah Sakit Immanuel Bandung dengan menggunakan rumus (Riduwan & Akdon, 2005).

Keterangan:

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

(Riduwan & Akdon, 2005)

KD = Nilai Koefisien Determinan

r^2 = Nilai Koefisien Korelasi

b. Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel satu (V_1) dan variabel dua (V_2).

Tabel 3.20
Kriteria Signifikansi Variabel

Kriteria	
Probabilitas > 0,05	H_0 diterima
Probabilitas < 0,05	H_0 ditolak

F. Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Berikut ini adalah prosedur atau tahapan pelaksanaan penelitian secara garis besar, yaitu:

a. Tahapan Persiapan

- 1) Mempersiapkan perizinan yang diperlukan untuk melakukan penelitian.
- 2) Mencari fenomena di lapangan yang akan menjadi latar belakang penelitian.
- 3) Mencari dan menentukan variabel yang akan diukur dalam penelitian.
- 4) Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan landasan teoritis yang tepat mengenai masalah dan variabel penelitian.

- 5) Mencari populasi dan sampel penelitian, dan teknik sampling yang akan digunakan.
- 6) Menentukan metode penelitian dan alat pengumpul data yang akan digunakan dalam penelitian.
- 7) Menyusun proposal penelitian sesuai dengan permasalahan penelitian yang akan diteliti.
- 8) Mengikuti seminar untuk mempresentasikan masalah yang akan diteliti, seminar dihadiri oleh dosen Mata Kuliah Seminar Skripsi dan Dewan Bimbingan Skripsi.
- 9) Mengajukan proposal yang telah direvisi kepada Dewan Bimbingan Skripsi untuk mendapatkan persetujuan dan pengesahan.
- 10) Mengajukan surat izin penelitian yang berawal dari Jurusan Psikologi, dilanjutkan ke tingkat Fakultas dan Rektorat. Surat izin yang telah disahkan kemudian direkomendasikan kepada bagian Non Medis Rumah Sakit Immanuel.
- 11) Melakukan uji coba instrumen yang akan digunakan dalam penelitian untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya.

b. Tahapan Pelaksanaan

- 1) Mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian.
- 2) Menetapkan jadwal pengambilan data.
- 3) Menyiapkan dan memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan meminta kesediaan subjek dalam pengambilan data.
- 4) Melaksanakan pengambilan data.

c. Tahapan Pengolahan Data

- 1) Melakukan skoring untuk setiap hasil kuesioner.
- 2) Menghitung dan membuat tabulasi data yang diperoleh, kemudian dibuat tabel data.
- 3) Melakukan analisa data dengan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis penelitian dan korelasi antara variabel penelitian.

d. Tahapan Pembahasan

- 1) Menginterpretasi dan membahas hasil analisis statistik berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang diajukan sbelumnya.
- 2) Merumuskan kesimpulan hasil penelitian dengan memperhitungkan data penunjang hasil observasi lapangan.

e. Tahapan Penyelesaian

- 1) Membuat laporan hasil penelitian.
- 2) Merevisi dan menyempurnakan laporan hasil penelitian secara keseluruhan.