

### BAB III

#### OBJEK DAN METODE PENELITIAN

##### 3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas (*independent variabel*) yaitu budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan meliputi: inovasi dan resiko, perhatian kepada detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, stabilitas. Variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja karyawan yang meliputi: prestasi kerja, keterampilan, semangat kerja, sikap kerja. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai Perum BULOG Sub Divre I Bandung yang terletak di Jalan Cipamokolan No.1 Bandung Telepon (022) 7531675, Fax (022) 7531580. Berikut adalah rekapitulasi pegawai Perum BULOG Sub Divre Bandung:

**Tabel 3.1**  
**Rekapitulasi Pegawai Perum Bulog Sub Divre I Bandung**

1	Ka. Sub Divre	1 orang
2	Wa Ka Sub Divre	1 orang
3	Pelayanan publik	7 orang
4	Administrasi/keuangan	7 orang
5	Akuntansi	2 orang
6	Komersil	6 orang
7	Analisis harga dan pasar	2 orang
8	Asisten pengawas	1 orang
9	GBB Paseh Sumedang	4 orang
10	GBB Gede Bage	6 orang
11	GBB Cimindi	6 orang
12	GBB Dayeuh Kolot	4 orang
	Jumlah	47 orang

Sumber : Perum Bulog Sub Divre I Bandung

Berdasarkan variabel penelitian tersebut, maka akan dianalisis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre I Bandung.

## **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

### **3.2.1 Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Mohammad Nasir (2003:54) mengemukakan bahwa:

”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 deskripsi adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Adapun ciri-ciri metode deskriptif menurut Winarno Surakhmad (1994:140) dijelaskan sebagai berikut:

1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang sedang terjadi pada masa sekarang, pada masalah-masalah yang aktual.
2. Data yang terkumpul mula-mula disusun, dijelaskan, dan kemudian dianalisa (karena itu metode ini sering disebut metode analitik).

Dengan demikian penelitian ini selain memberikan gambaran tentang keterkaitan fenomena-fenomena yang ada, juga memberikan keterangan tentang

keterkaitan variabel-variabel yang diteliti, pengujian hipotesis dan membuat prediksi untuk memperoleh makna dari permasalahan yang diteliti.

Sedangkan jenis penelitian verifikatif menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Sifat verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre I Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey*. Definisi metode *survey* menurut Moh. Nazir, Ph.D (1985:65) adalah sebagai berikut:

Metode *Survey* adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh data-data dari gejala yang ada dalam mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun daerah

### **3.2.2 Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Desain Kausal. Dimana desain kausal berguna untuk menganalisis satu variable dengan variable lainnya atau bagaimana suatu variable mempengaruhi variable lainnya.

Sifat hubungan-hubungan yang mungkin terjadi di antara variable-variabel ini ada tiga kemungkinan, yaitu simetris, asimetris dan timbal-balik.

a. Simetris

Jika dua variable berfluktuasi bersamaan tetapi dianggap diantaranya tidak ada hubungan apa-apa.

b. Asimetris

Hubungan yang terjadi akibat variable bebas terhadap variable tidak bebasnya.

c. Timbal-balik

Bila dua variabel saling mempengaruhi atau memperkuat satu sama lain.

### 3.3 Operasional Variabel

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini meliputi variabel bebas yaitu budaya organisasi (X) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Skala pengukuran dalam menjangkau data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, yaitu “Skala yang berjenjang yaitu jarak data yang satu dengan yang lainnya tidak sama”. (Sugiyono, 2004:70)

Untuk menghindari kesalahan atau perbedaan persepsi dalam hal ini definisi dan istilah-istilah yang dipakai dalam penelitian ini, maka penulis menganggap perlu menjelaskan makna istilah-istilah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.
2. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Tabel 3.2**  
**Penjabaran variabel, sub variabel dan indikator**  
**Variabel X**

Budaya Organisasi (X)	Kumulatif skor persepsi tentang budaya organisasi	Jawaban yang diperoleh dari responden mengenai Budaya Organisasi meliputi aspek-aspek		
	1. Inovasi dan mengambil resiko	1.1 Kreativitas dan terobosan baru dalam menyelesaikan pekerjaan	<b>Ordinal</b>	1
		1.2 Keberanian mengemukakan gagasan dengan segala resikonya		2
	2. Perhatian kepada Detail	2.1 Keterampilan dan ketelitian dalam bekerja		3,4
		2.2 Kecermatan dalam pemecahan masalah		5,6
	3. Orientasi hasil	3.1 Kemampuan meningkatkan kualitas kerja		7,8
		3.2 Penggunaan waktu secara optimal		9
	4. Orientasi manusia	4.1 Peluang karyawan mengikuti diklat		10
		4.2 Pemberdayaan karyawan		11
		4.3 Penyesuaian nilai-nilai baru		12
	5. Orientasi tim	5.1 Kerjasama tim		13
		5.2 Kekompakan tim		14
	6. Agresivitas	6.1 Cekatan		15,16
	7. Stabilitas	7.1 Kesetiaan pada nilai nilai yang ada		17
		7.2 Komitmen dengan tugas dan tanggung jawabnya		18
		7.3 Melaksanakan visi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab		19

**Lanjutan Tabel 3.2**  
**Penjabaran variabel, sub variabel dan indikator**  
**Variabel Y**

Kinerja (Y)				
Kinerja (Y)	1. Prestasi Kerja	1. Hasil yang optimal	Ordinal	1
		2. Sasaran yang dicapai		2
		3. Menerima dan melaksanakan tugas		3
		4. Kehadiran		4
		5. Sikap		5
	2. Keterampilan	1. Kemampuan	Ordinal	6
		2. Efektif dan efisien		7
		3. Keahlian		8
		4. Beban kerja		9
		5. Optimasi pekerjaan		10
	3. Semangat Kerja	1. Aktivitas	Ordinal	11
		2. Alokasi waktu		12
	4. Sikap Kerja	1. Menanggung resiko	Ordinal	13
		2. Pengetahuan		14
		3. <i>Problem solving</i>		15
		4. Pemanfaatan waktu		16
		5. Kreatifitas		17

### 3.4 Sumber Data, Alat pengumpulan Data dan Teknik Penarikan Sampel

#### 3.4.1 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Winarno Surakhmad (1994:134) mengatakan bahwa "Sumber primer adalah sumber-sumber yang memberikan data langsung dari tangan pertama dan sumber yang mengutip dari sumber lain disebut sumber sekunder".

Sumber data primer merupakan sumber data dimana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh data yang diperoleh dari Perum Bulog Sub Divre I Bandung dan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan Perum Bulog Sub Divre I Bandung yang menjadi ppopulasi pada penelitian ini.

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian di mana subjeknya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

### **3.4.2 Alat Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam hal ini penulis menggunakan metode :

1. *Interview*, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam. Bentuk wawancara yang dimaksud adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara dimana pewawancara menggunakan daftar pertanyaan dan wawancara tidak terstruktur adalah



tidak menggunakan daftar pertanyaan atau daftar isian sebagai penuntun selama dalam proses wawancara.

2. Kuesioner, yaitu satu set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Dalam menyusun kuisisioner, dilakukan beberapa prosedur berikut:
  - a. Menyusun kisi-kisi kuisisioner atau daftar pertanyaan.
  - b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup. Menurut Suharsimi Arikunto (2002:128), “Instrumen tertutup yaitu seperangkat daftar pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih”.
  - c. Responden hanya membubuhkan tanda cakra pada alternatif jawaban yang dianggap paling tepat, yang telah disediakan.
  - d. Menetapkan pemberian skor pada setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini, setiap jawaban responden diberi nilai dengan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2004:86), “Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif”

### 3. Observasi

Penulis mengamati secara langsung terhadap objek penelitian untuk mengetahui secara nyata mengenai masalah yang diteliti dalam perusahaan.

### 4. Studi Kepustakaan

Mengumpulkan berbagai data dan informasi melalui buku-buku, internet, surat kabar yang relevan sehingga dapat membantu terhadap pemecahan masalah yang penulis kaji.

#### **3.4.3 Teknik Penarikan Sampel**

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Sementara itu menurut Saifuddin Azwar (2007:77),

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi, akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu.

Dalam suatu penelitian tidak mungkin semua populasi dapat diteliti, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya karena keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu yang tersedia. Peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang telah ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut dapat mewakili

yang lainnya. Pengambilan sebagian subjek dari populasi dinamakan sampel.

Menurut Sugiyono (2004:56):

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang dipelajari dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil harus benar-benar representatif (mewakili).

Metode yang digunakan dimana semua populasi dijadikan sampel disebut sensus atau teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2004: 62), "Metode sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Atas dasar hal tersebut maka jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 (N=47).

**Tabel 3.3**  
**Klasifikasi Populasi Berdasarkan Kelompok jabatan**

No	Jabatan	Jumlah
1	Ka Sub Divre	1
2	Waka Sub Divre	1
3	Kepala Seksi	5
4	Kepala Gudang (GBB)	4
5	Asisten Pengawas	1
6	Petugas Kasir	1
7	Petugas TU	2
8	Kerani	6
9	Juru Timbang	8
10	Staf	16
Jumlah		47

Sumber : Perum Bulog Sub Divre I Bandung

Dari jumlah populasi yang ada, maka sampel yang akan diambil sesuai dengan ketentuan Suharsimi Arikunto (1993 : 107) apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Untuk melengkapi penelitian, diberikan kuisisioner tentang variabel-variabel yang diteliti, yakni Budaya Organisasi (variabel X) dan Kinerja Karyawan (variabel Y). Kuisisioner tentang budaya organisasi diberikan kepada seluruh populasi karena ingin diketahui gambaran tentang budaya organisasi dari seluruh anggota organisasi, sedangkan kuisisioner tentang kinerja karyawan diberikan kepada atasan karena ingin mengetahui kinerja karyawan di mata para atasan di organisasi tempat penelitian ini dilakukan.

#### **3.4.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Di dalam penelitian data mempunyai kedudukan yang paling penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data. Menurut Suharsimi Arikunto (2002:144), "Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel".

Untuk menguji kelayakan suatu kuisisioner yang akan disebarakan pada responden, maka dilakukan pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Karena syarat suatu instrumen yang baik adalah valid dan reliabel.

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:144), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen”. Instrumen dalam sebuah penelitian mempunyai peranan yang sangat penting, karena data yang diolah merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian kebenaran hipotesis. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur atau mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Tipe validitas yang digunakan adalah validitas konstruk (*validity construct*) yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh masing-masing item yang dapat berupa pertanyaan dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Korelasi antara skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik. Bila ternyata skor semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas.

Untuk menentukan tingkat validitas suatu item kuisioner, maka digunakan metode korelasi *Product Moment* untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari dua variabel atau lebih adalah sama yaitu dengan mengkorelasikan skor total yang dihasilkan oleh masing-masing responden (Y) dengan skor masing-masing item (X) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2004:213})$$

Keterangan :

- $r$  = Koefisien korelasi
- $x$  = Skor total dari jawaban responden terhadap variabel  $x$
- $y$  = Skor total dari jawaban responden terhadap variabel  $y$
- $n$  = Jumlah responden

Kriteria pengujian :  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel : valid

$r$  hitung  $\leq$   $r$  tabel : tidak valid

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (*measurement error*).

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Walaupun secara teoritis, besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 – 1,00; akan tetapi pada kenyataannya koefisien

reliabilitas sebesar 1,00 tidak pernah dicapai dalam pengukuran, karena manusia sebagai subjek pengukuran psikologis merupakan sumber kekeliruan yang potensial. Di samping itu walaupun koefisien korelasi dapat bertanda positif (+) atau negatif (-) akan tetapi dalam hal reliabilitas, koefisien reliabilitas yang besarnya kurang dari nol (0,00) tidak ada artinya karena interpretasi reliabilitas selalu mengacu kepada koefisien reliabilitas yang positif. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Untuk menguji tingkat reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Croanbach* yang merupakan statistik paling umum yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,80. Adapun koefisien *Alpha Croanbach* dirumuskan sebagai berikut:

$$C\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right]$$

(Sugiyono, 2004:282-284)

Keterangan:

K = jumlah item

$\sum s_i^2$  = jumlah varians setiap item pertanyaan

$\sum st^2$  = varians skor total

Uji statistik dihitung dengan persamaan:

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

Kriteria pengujian :  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel : reliabel

$t$  hitung  $\leq$   $t$  tabel : tidak reliabel

Harga  $r$  akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai  $r$  sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai  $r$**

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2004:216)*

### 3.4.5 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipótesis

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X) dan variabel Kinerja (Y). Dalam mengolah data ini, prosedur yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:



1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan dengan cara memeriksa lembar jawaban yang telah diisi oleh responden, dalam hal kelengkapan jawaban, untuk menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut untuk diproses lebih lanjut.
2. Menghitung bobot nilai dengan skala *likert* dengan ukuran interval artinya yang diteliti mempunyai lima pilihan jawaban dengan urutan peringkat Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk lebih jelasnya kriteria pemberian skor dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.5**  
**Pedoman Nilai Angket**

Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

*Sumber: Sugiyono (2004:74)*

3. Rekapitulasi nilai angket variabel Budaya Organisasi(X) dan variabel Kinerja(Y).
4. Analisis data. Menentukan kedudukan variabel Budaya Organisasi (X) dan variabel Kinerja (Y) yang divisualisasikan dalam bentuk “skor ideal” dengan langkah-langkah sebagai berikut:
  - a. Menghitung skor total terendah dan skor tertinggi dari bobot instrumen sebagai berikut:

$$\text{Skor terendah} = \text{SR} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$\text{Skor tertinggi} = ST \times JB \times JR$$

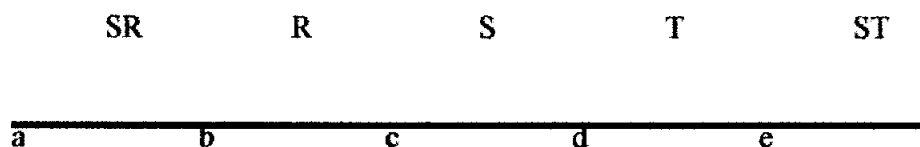
Keterangan: SR = skor terendah

ST = skor tertinggi

JB = jumlah butir pertanyaan

JR = jumlah responden

- b. Menghitung rentang dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah kemudian hasilnya dibagi lima.
- c. Menentukan ukuran sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.
- d. Membuat parameter untuk kriteria sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.



(Sugiyono, 2001: 66)

- e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* di atas untuk memperoleh gambaran variabel Budaya Organisasi(X) dan variabel Kinerja(Y).

### 5. *Method of Successive Interval (MSI)*

Karena penelitian ini menggunakan data ordinal seperti yang dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan hasil interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independent dan variabel dependent serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

#### 6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Langkah selanjutnya adalah menghitung dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Penelitian ini hanya terdiri atas dua variabel yaitu variabel budaya organisasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y), maka bentuk persamaan regresi Y atas X adalah :

$$Y' = a + bX$$

Dimana :

Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = angka arah / koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen

X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

1). Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b

yaitu  $\sum X_i$ ,  $\sum Y_i$ ,  $\sum X_i \sum Y_i$ ,  $\sum X_i^2$ ,  $\sum Y_i^2$ , dan

- 2). Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus yang di kemukakan Sudjana (1993:315) sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkan. Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari X terhadap naik turunnya nilai Y dihitung dengan suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi ( $r^2$ ).

$$r^2 = \frac{b\{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)\}}{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2}$$

(Sudjana, 1996:370)

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh, dapat diklasifikasikan menurut standar Sugiyono :

**TABEL 3.6**  
**Interpretasi Koefisien Determinasi Nilai r**

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber : Sugiyono (2004:183)*

Selain menggunakan rumus diatas, teknik analisa data penelitian ini dapat menggunakan program statistik dengan bantuan *software* komputer (program SPSS versi 11.5), hal ini digunakan untuk memudahkan penelitian dalam perhitungan.

### 3.5 Uji Hipotesis

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu budaya organisasi (X) sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis penelitian harus diketahui keputusan penerimaan atau perolehan  $H_0$ , dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

- Tolak  $H_0$  jika tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Terima  $H_0$  jika ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Secara statistik, jika statistik menghasilkan suatu harga yang ada dalam daerah penolakan, maka  $H_0$  ditolak. Hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan

keputusan penerimaan dan atau penolakan hipotesis statistik dapat ditulis sebagai berikut:

Ho :  $\rho = 0$ , menunjukkan tidak adanya pengaruh yang kuat dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ha :  $\rho \neq 0$ , menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Adapun uji hipotesis dalam penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan rumus statistik korelasi *Rank Spearman* (rumus *student t*) sebagai berikut :

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

(Sidney siegel, 1997:263)

Keterangan :

t = Distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = n-2

r = Koefisien korelasi Rank Spearman

n = Banyaknya sampel

Penerimaan atau penolakan hipotesis disesuaikan dengan beberapa kondisi sebagai berikut :

1). Apabila analisis data menggunakan rumus 1 yaitu data yang dianalisis tidak memiliki rank kembar atau rank kembarnya hanya sedikit yang sama atau dibawah 20%, dimana:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

2). Apabila analisis data menggunakan rumus 2 yaitu data yang dianalisa memiliki rank kembar yang cukup banyak, dimana :

$r_{s\ hitung} \geq r_{s\ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

$r_{s\ hitung} \leq r_{s\ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%.

Untuk menolak atau menerima hipotesis adalah dengan menguji apakah dua variabel atau lebih signifikan atau tidak. Jika signifikan berarti hipotesis penelitian ini diterima, sebaliknya jika tidak signifikan berarti hipotesis penelitian ini ditolak.



