

BAB III

METODE DAN DESAIN PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di *The Cipaku Garden Hotel*. Variabel independen (variabel bebas) pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi yang terdiri dari tujuh indikator, yaitu: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan. Sedangkan, variabel dependen (variabel terikat) adalah Kinerja Karyawan, dengan lima indikator, yaitu: mutu kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Penelitian ini dilakukan di *The Cipaku Garden Hotel* yang beralamat di Jalan Cipaku Indah XI/2 Setiabudhi Bandung. Yang menjadi responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan *The Cipaku Garden Hotel* yang berjumlah 72 karyawan.

3.2. Metode/Jenis Penelitian

Metode penelitian berhubungan erat dengan prosedur, teknik, alat, serta desain penelitian yang digunakan. Desain penelitian harus cocok dengan pendekatan penelitian yang dipilih. Prosedur, teknik serta alat yang digunakan dalam penelitian harus cocok pula dengan metode penelitian yang ditetapkan. Tujuan dengan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti mengenai langkah-langkah penelitian apa saja yang akan dilakukan, sehingga permasalahan yang sedang diteliti dapat dipecahkan. Penggunaan metode penelitian yang tepat akan memudahkan peneliti dalam

mendapatkan gambaran mengenai permasalahan yang diteliti, sehingga tujuan utama dari penelitian ini dapat tercapai.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah Metode Survey Eksplanasi (*Eksplanatory Survey Method*). Metode ini merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sampel dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar variabel. Metode ini dibatasi pada pengertian survey sampel yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (*testing research*). Walaupun uraian pada penelitian ini mengandung deskripsi, sebagai peneliti relational fokusnya terletak pada penjelasan hubungan-hubungan antar variabel. Sanapiah Faisal (2007:18) menjelaskan bahwa:

Penelitian eksplanasi yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk menemukan dan mengembangkan teori, sehingga hasil atau produk penelitiannya dapat menjelaskan kenapa atau mengapa (variabel antaseden apa saja yang mempengaruhi) terjadinya suatu gejala atau kenyataan sosial tertentu.

Konsekuensi metode survey eksplanasi ini adalah diperlukannya operasionalisasi variabel-variabel yang lebih mendasar kepada indikator-indikatornya. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dalam penelitian ini akan digunakan statistika yang tepat untuk tujuan hubungan sebab-akibat, yaitu dengan menggunakan Model Struktural. Harum al Rasyid (dalam Ating dan Sambas, 2006:161) “ Model ini akan mengungkapkan besarnya pengaruh variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat”.

Dengan menggunakan metode eksplanasi ini, penulis melakukan pengamatan untuk memperoleh gambaran antara dua variabel yaitu variabel budaya organisasi dan variabel kinerja karyawan. Apakah terdapat pengaruh yang positif dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada *The Cipaku Garden Hotel*.

3.3. Desain Penelitian

3.3.1. Operasionalisasi variabel

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 di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.3.1.1.Operasional Variabel Budaya Organisasi

Tabel 3. 1
Operasional Variabel Budaya Organisasi

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Budaya Organisasi (variabel X) Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain". Robbins (2008: 256)	1. Inovasi dan Pengambilan Resiko	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kemampuan organisasi untuk memotivasi karyawan dalam menciptakan inovasi • Adanya dukungan organisasi untuk menciptakan keberanian pada diri karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat organisasi untuk memotivasi karyawan dalam menciptakan inovasi • Tingkat dukungan organisasi untuk menciptakan keberanian pada diri karyawan 	Interval Interval
	2. Perhatian ke Rincian	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya ketelitian organisasi dalam memeriksa pekerjaan yang telah dikerjakan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketelitian organisasi dalam memeriksa pekerjaan yang telah dikerjakan 	Interval
	3. Orientasi Hasil	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya usaha organisasi akan pencapaian target yang telah ditetapkan • Adanya pemberian achievement atas pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat usaha organisasi akan pencapaian target yang telah ditetapkan • Tingkat organisasi dalam pemberian achievement 	Interval Interval

		yang telah dilakukan	atas pekerjaan yang telah dilakukan	
	4. Orientasi Orang	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya perlakuan organisasi yang sama terhadap semua karyawan • Adanya kebebasan pada karyawan dalam menentukan metode kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat perlakuan organisasi yang sama terhadap semua karyawan • Tingkat kebebasan pada karyawan dalam menentukan metode kerja 	Interval
				Interval
	5. Orientasi Tim	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya toleran antar sesama karyawan • Adanya integritas tim dalam menyelesaikan masalah 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat toleran antar sesama karyawan • Tingkat integritas tim dalam menyelesaikan masalah 	Interval
				Interval
	6. Keagresifan	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kemauan bekerja keras dan ulet dalam melaksanakan tugas yang diberikan • Adanya kemauan anggota organisasi untuk terus meningkatkan keahlian yang dimiliki 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemauan bekerja keras dan ulet dalam melaksanakan tugas yang diberikan • Tingkat kemauan anggota organisasi untuk terus meningkatkan keahlian yang 	Interval
				Interval

			dimiliki	
	7. Kemantapan	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya perubahan kebijakan dan peraturan yang ada • Adanya pemahaman karyawan terhadap visi dan misi organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat perubahan kebijakan dan peraturan yang ada • Tingkat pemahaman karyawan terhadap visi dan misi organisasi 	Interval
				Interval

Sumber: Robbins (2008: 256)

3.3.1.2. Operasional Variabel Kinerja karyawan

Tabel 3. 2
Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (variabel Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara	1. Mutu kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian antara hasil dengan target yang telah ditetapkan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian antara target yang telah ditetapkan 	Interval
	2. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian antara waktu penyelesaian pekerjaan, dengan waktu yang telah ditetapkan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian antara waktu penyelesaian pekerjaan, dengan waktu yang telah di tetapkan 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas/jumlah hasil pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat jumlah hasil pekerjaan 	Interval

(2008:67)		sesuai dengan yang ditargetkan	sesuai dengan yang ditargetkan	
	3. Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Prakarsa terhadap kemajuan perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat prakarsa terhadap kemajuan perusahaan 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> • Kreativitas dalam bekerja, tanpa adanya instruksi dari atasan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kreativitas dalam bekerja, tanpa adanya instruksi dari atasan 	Interval
	4. Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan bekerjasama antar karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan bekerjasama antar karyawan 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mengatasi suatu masalah dalam pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan mengatasi suatu masalah dalam pekerjaan 	Interval
	5. Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan antar karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat hubungan antar karyawan 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dengan atasan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat hubungan dengan atasan 	Interval

Sumber: TR. Mitchel (1973:344), dikutip oleh Sedarmayanti (1996:45)

3.3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2007:90) menjelaskan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Ating Somantri dan Sambas A. Muhidin (2006:61) mengatakan bahwa “populasi adalah sekumpulan individu dengan karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan)”.

Sedangkan menurut Riduwan (2005:3) populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit pengukuran yang menjadi objek penelitian.

Berdasarkan beberapa definisi populasi diatas, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di *The Cipaku Garden Hotel* sebanyak 72 orang. Sebagaimana penulis sajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3. 3
Rincian Poppulasi Karyawan

No	Divisi Hotel	Jumlah Karyawan (orang)
1.	HRD	6
2.	Security	11
3.	FO	11
4.	FB	16
5.	House Keeping	24
6.	Laundry	4
Populasi		72

3.3.2.2. Sampel

Pada penelitian ini, penulis menggunakan sensus atau menggunakan seluruh populasi sebagai subjek penelitian. Penggunaan sensus ini dikarenakan jumlah populasi hanya 72 orang. Sebagaimana yang dikemukakan oleh M. Burhan Bungin (2010 : 101) yaitu : “Tidak semua penelitian menggunakan sampel sebagai sasaran penelitian, pada penelitian tertentu dengan skala kecil yang hanya memerlukan beberapa orang sebagai objek penelitian, ataupun beberapa penelitian kuantitatif yang dilakukan terhadap objek atau populasi kecil, biasanya penggunaan sampel tidak diperlukan. Hal tersebut karena keseluruhan objek penelitian dapat dijangkau oleh peneliti. Dalam istilah penelitian kuantitatif, objek penelitian yang kecil ini disebut sebagai sampel total atau sensus, yaitu keseluruhan populasi merangkap sebagai sampel penelitian”.

3.3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sambas dan Maman (2007:19) yaitu “cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian.” Teknik pengumpulan data yang tepat, dan sesuai dengan karakteristik penelitian yang digunakan akan memberikan gambaran yang akurat mengenai suatu kondisi tertentu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data secara lisan dan langsung dengan mengajukan pertanyaan secara tanya jawab dengan pihak perusahaan untuk memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti.

2. Kuesioner

Teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan selanjutnya adalah kuesioner. Kuesioner berupa daftar pertanyaan yang telah disiapkan oleh penelitian untuk kemudian disampaikan kepada responden. Kuesioner ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu kuesioner yang berisi instrumen Budaya Organisasi dan mengenai Kinerja Karyawan.

Langkah-langkah penyusunan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menyusun kisi-kisi dari angket atau kuesioner tersebut.

Tabel 3. 4
Kisi-Kisi Kuesioner Variabel X dan Y

No	Variabel	Indikator	No Item
1	Budaya Organisasi (X)	1. Inovasi dan pengambilan resiko.	1, 2
		2. Perhatian ke rincian.	3
		3. Orientasi hasil.	4,5
		4. Orientasi orang.	6,7
		5. Orientasi tim.	8,9
		6. Keagresifan	10,11
		7. .Kemantapan	12,13
2	Kinerja Karyawan (Y)	1. Mutu kerja .	1
		2. Ketepatan waktu.	2,3
		3. Inisiatif.	4,5
		4. Kemampuan	6,7,8
		5. Komunikasi	9,10

2. Merumuskan item-item pernyataan dan alternatif jawaban.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

3. Menetapkan skala penelitian kuesioner. Skala penelitian jawaban kuesioner yang digunakan adalah *rating scale*, tiap alternatif jawaban diberi skor dari rentang 1-5.
4. Melakukan uji instrumen.

3.3.4. Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Maka, suatu penelitian haruslah diuji kelayakan data agar data yang diperoleh adalah data yang akurat. Instrumen penelitian yang baik haruslah memenuhi dua syarat yaitu, harus valid dan reliabel. Sugiyono (2011:137), menjelaskan bahwa “Valid berarti instrumen yang digunakan tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu objek yang sama, maka data yang dihasilkan akan sama”. Uji coba angket yang pada penelitian ini, disebarkan kepada 32 responden. Data angket yang terkumpul, kemudian secara statistik dihitung validitas dan reliabilitasnya. Jumlah item angket yang diteliti pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 5
Jumlah Angket Uji Coba

No.	Variabel	Jumlah Item Angket
1.	Budaya Organisasi (X)	13
2.	Kinerja Karyawan (Y)	10
Jumlah		23

3.3.4.1. Uji Validitas

Suharsimi Arikunto (2006: 168) menjelaskan bahwa:

“Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah”.

Sugiyono (2013: 267), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap bulir item dengan skor total. Rumus ini menggunakan Korelasi *Product Moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sambas Ali, 2010: 26), seperti berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

N= Jumlah responden

X= jumlah skor item

Y= Jumlah skor total (seluruh item)

Dibawaah ini terdapat langkah kerja untuk melakukan pengukuran validitas instrumen penelitian menurut Sambas Ali Muhidin (2010:26-30), sebagai berikut:

1. Menyebar instrument yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.

4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Hal tersebut dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
5. Memberikan/menempatkan (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap butir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.
7. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db)= N-2, dimana N merupakan jumlah responden yang dilibatkan dalam uji validitas, yaitu 32 orang. Sehingga diperoleh db= 32-2=30, dan $\alpha = 5\%$.
8. Membuat kesimpulan, yaitu dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. dengan kriteria sebagai berikut:
 - Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument dinyatakan valid.
 - Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrument dinyatakan tidak valid.

Dari uji coba angket yang telah disebarkan, dibawah ini merupakan rekapitulasi dari perhitungan uji validitas variabel X yang dibantu dengan menggunakan *Microsoft Office Excel 2007*:

Tabel 3. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.369	0.349	Valid
2	0.460	0.349	Valid
3	0.425	0.349	Valid
4	0.596	0.349	Valid
5	0.620	0.349	Valid
6	0.599	0.349	Valid
7	0.521	0.349	Valid
8	0.495	0.349	Valid
9	0.523	0.349	Valid
10	0.362	0.349	Valid
11	0.376	0.349	Valid
12	0.458	0.349	Valid
13	0.433	0.349	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden

Dari tabel di atas pengujian validitas terhadap 13 item untuk variabel budaya organisasi (X), menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid. Oleh karena itu, item yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data variabel budaya organisasi berjumlah 13 item.

Selanjutnya di bawah ini rekapitulasi dari perhitungan uji validitas variabel

Y:

Tabel 3. 7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.763	0.349	Valid
2	0.825	0.349	Valid
3	0.548	0.349	Valid
4	0.422	0.349	Valid
5	0.508	0.349	Valid
6	0.838	0.349	Valid
7	0.460	0.349	Valid
8	0.378	0.349	Valid
9	0.462	0.349	Valid
10	0.449	0.349	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden

Dari tabel di atas, penguian validitas terhadap 10 item untuk variabel kinerja karyawan (Y), menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid. Oleh karena itu, item yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data variabel kinerja karyawan berjumlah 10 item.

Secara keseluruhan, di bawah ini merupakan tabel rekapitulasi jumlah angket hasil uji coba:

Tabel 3. 8
Jumlah Item Hasil Uji Validitas Instrumen

No.	Variabel	Jumlah Item Angket		
		Sebelum Uji Coba	Setelah Uji Coba	
			Valid	Tidak Valid
1.	Budaya Organisasi (X)	13	13	-
2.	Kinerja Karyawan (Y)	10	10	-
Total		23	23	-

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari keseluruhan item angket yang telah di uji coba, menunjukkan hasil yang valid semua. Jadi, tidak ada item angket yang harus dibuang, semua item angket dapat digunakan.

3.3.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi dari instrument dalam mengungkapkan fenomena dari sekelompok individu, meskipun dilakukan dalam waktu yang berbeda. Sugiyono (2011: 137) menyatakan bahwa “instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

Suharsimi Arikunto (dalam Sambas Ali Muhidin, 2010: 31) menyatakan bahwa “formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrument dalam penelitian ini adalah koefisien alfa (α) dari Cronbach (1951), yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana sebelum menentukan nilai reliabilitas, maka terlebih dahulu mencari nilai varians denga rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen/koefisien korelasi/korelasi alpha

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

N = Jumlah Responden

Sambas Ali Muhidin (2010:31-35) menjelaskan bahwa terdapat langkah kerja yang dapat dilakukan untuk mengukur reliabilitas instrumen penelitian, sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji reliabilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi responden pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total.
7. Menghitung nilai koefisien alfa.
8. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = N-2.
9. Membuat kesimpulan dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. kriterianya:
 - Jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} , maka instrumen dinyatakan reliabel.
 - Jika nilai $r_{hitung} \leq$ nilai r_{tabel} , maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Di bawah ini adalah tabel hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap variabel budaya organisasi dan variabel kinerja karyawan:

Tabel 3. 9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

No.	Variabel	Hasil		Ket.
		r_{hitung}	r_{tabel}	
1.	Budaya Organisasi (X)	0.721	0.349	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan (Y)	0.778	0.349	Reliabel

Sumber: Uji Coba Angket

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan reliabilitas terhadap variabel budaya organisasi (X) dinyatakan reliabel karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu: $0.721 > 0.349$. selanjutnya, hasil perhitungan reliabilitas terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu: $0.778 > 0.349$.

3.3.5. Pengujian Persyaratan Analisis Data

3.3.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan sebagai syarat dilakukannya uji parametrik. Apabila uji parametrik tidak terpenuhi maka analisis data harus dilakukan dengan uji nonparametrik. Pengujian normalitas, diuji dengan uji *Liliefors*. Menurut Harun Al Rasyid (Sambas Ali Muhidin, 2010 : 93), kelebihan *LilieforsTest* adalah penggunaan/perhitungannya yang sederhana, serta cukup kuat (*power full*) sekalipun dengan ukuran sampel kecil.

Langkah – langkah pengujian normalitas data dengan *Liliefors* adalah sebagai berikut :

- a) Susunlah data dari kecil ke besar. Setiap data ditulis sekali, meskipun ada beberapa data.
- b) Periksa data, beberapa kali munculnya bilangan-bilangan itu (frekuensi harus ditulis).

X	F	Fk	Sn(X _i)	Z	F ₀ (X _i)	Sn(X _i) - F ₀ (X _i)	[Sn(X _i) - F ₀ (X _i)]
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

c) Dari frekuensi susun frekuensi kumulatifnya.

Formula, $fki = fi + fki_{\text{sebelumnya}}$

d) Berdasarkan frekuensi kumulatif hitunglah proporsi empirik (observasi).

Formula, $Sn(X_i) = fki : n$

e) Hitung nilai Z untuk mengetahui *theoretical proportion* pada tabel Z.

Formula, $Z = \frac{X_i - \bar{X}}{S}$, dimana: $\bar{X} = \frac{\sum Xi}{n}$ dan $S = \sqrt{\frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n-1}}$

f) Menghitung *theoretical proportion*.

g) Bandingkan *empirical proportion* dengan *theoretical proportion*, kemudian carilah selisih terbesar titik observasinya.

h) Buat kesimpulan, dengan kriteria uji, tolak H_0 jika $D > D_{(n,\alpha)}$.

3.3.5.2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas ini mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen. Uji statistika yang akan digunakan adalah uji Barlett. Kriteria yang digunakannya adalah apabila nilai hitung $X^2 >$ nilai tabel, maka H_0 menyatakan varians skornya homogen ditolak, dalam hal lainnya diterima. Nilai hitung diperoleh dengan rumus :

$$X^2 = (\ln 10) \left[B - \left(\sum db. \log S_1^2 \right) \right]$$

Dimana :

$S_1^2 =$ Varians tiap kelompok data

$Db_i = n-1$ = Derajat kebebasan tiap kelompok

B = Nilai Barlett = $(\log S_{gab}^2) (\sum db_i)$

S_{gab}^2 = Varians gabungan = $S_{gab}^2 = \frac{\sum db s_i^2}{\sum db}$

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas varians ini adalah :

- a. Menentukan kelompok-kelompok data dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.
- b. Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses penghitungan, dengan model tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 10
Model Tabel Uji Barlett

Sampel	db=n-1	Si ²	Log Si ²	Db. Log Si ²	db.Si ²
1, 2 dst.					
...					
Σ					

Sumber : Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin (2006, p. 295)

- c. Menghitung varians gabungan.
- d. Menghitung log dari varians gabungan.
- e. Menghitung nilai Barlett.
- f. Menghitung nilai.
- g. Menentukan nilai dan titik kritis
- h. Membuat kesimpulan

3.3.5.3. Uji Linieritas

Uji linieritas menjadi salah satu syarat untuk analisis data yang menggunakan uji parametrik. Menurut Sambas Ali Muhidin (2010 : 99) menyatakan bahwa :

Teknik analisis data yang didasarkan pada asumsi linieritas adalah analisis hubungan. Teknik analisis statistika yang dimaksud adalah teknik yang terkait dengan korelasi, khususnya korelasi *Product Moment*, termasuk di dalamnya teknik analisis regresi dan analisis jalur (*path analysis*). Dengan demikian, tidak semua teknik statistik didasarkan pada asumsi ini.

Sambas Ali Muhidin (2010 : 990), mengatakan bahwa pemeriksaan kelinieran regresi dilakukan melalui pengujian hipotesis nol, bahwa regresi linier melawan hipotesis tandingan bahwa regresi tidak linier. Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian linieritas regresi adalah :

- a) Menyusun tabel kelompok data variabel x dan variabel y

X	Y	X ²	Y ²	XY

X	Y	X ²	Y ²	XY

- b) Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg(a)}$) dengan rumus :

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

- c) Menghitung jumlah kuadrat regresi b | a ($JK_{reg(b/a)}$), dengan rumus :

$$JK_{reg(b/a)} = b \cdot \left(\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{n} \right)$$

- d) Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{res}) dengan rumus :

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{reg(b/a)} - JK_{reg(a)}$$

- e) Menghitung jumlah rata-rata kuadrat regresi a ($RJK_{reg(a)}$) dengan rumus :

$$RJK_{reg(a)} = JK_{Reg(a)}$$

- f) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{reg(a)}$) dengan rumus :

$$RJK_{reg(b/a)} = JK_{Reg(b/a)}$$

- g) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan rumus :

$$RJK_{res} = \frac{JK_{Res}}{n-2}$$

- h) Menghitung jumlah kuadrat error (JK_E) dengan rumus :

$$JK_E = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

Untuk menghitung JK_E urutkan data x mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya.

- i) Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus :

$$JK_{TC} = JK_{Res} - JK_E$$

- j) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan rumus :

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2}$$

- k) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error (RJK_E) dengan rumus :

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n-k}$$

- l) Mencari nilai uji F dengan rumus :

$$F = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

- m) Menentukan kriteria pengukuran : Jika nilai uji F < nilai tabel F, maka distribusi berpola linier

- n) Mencari nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 5\%$ menggunakan rumus : $F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(db_{TC}, db_E)}$ dimana $db_{TC} = k-2$ dan $db_E = n-k$

- o) Membandingkan nilai uji F dengan nilai tabel F kemudian membuat kesimpulan.

3.3.6. Teknik Analisis Data

Dalam analisis data ini, maka dibuatlah langkah-langkah untuk mengukur reliabilitas instrument penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Terlebih dahulu menyebarkan angket atau instrument kepada responden yang akan diuji reliabilitasnya.
2. Pengumpulan data hasil uji coba instrument.
3. Pemeriksaan angket yang telah diisi responden untuk memeriksa kelengkapan dalam pengisian angket.
4. Pemberian kode atau tanda agar jawaban mudah untuk diperiksa.
5. Pemberian skor untuk pilihan dari tiap item pertanyaan yang ada.
6. Rekapitulasi nilai angket, dalam hal ini hasil scoring dimasukan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item tiap variabel.

3.3.6.1. Teknik Analisis Data Deskriptif

Analisis data ini digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 dan rumusan masalah nomor 2, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yaitu untuk mengetahui kuat/lemahnya budaya organisasi, dan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada karyawan *The Cipaku Garden Hotel*. Termasuk dalam teknik data statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, persentasi, frekuensi, perhitungan mean, median atau modus.

Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada skor angket yang diperoleh dari responden. Data yang diperoleh kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel. Untuk itu penulis menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002: 81), yaitu:

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

$$SK = ST \times JB \times JR$$
 Ket:
 SK = Skor Kriterium
 ST = Skor Tertinggi
 JB = Jumlah Bulis Soal
 JR = Jumlah Responden
- b. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor item, untuk mencari jumlah skor dari hasil angket dengan rumus:

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_{37}$$
 Keterangan :
 X_1 = Jumlah skor hasil angket variabel x
 $X_1 - X_n$ = Jumlah skor angket masing masing responden
- c. Membuat daerah kontinum. Langkah-langkahnya sebagai berikut:
 - Menentukan kontinum tertinggi dan terendah
 Sangat Tinggi :K= STxJBxJR
 Sangat Rendah :K= SRxJBxJR
 - Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus:

$$R = \frac{\text{skortertinggi} - \text{skorterendah}}{5}$$
 - Menentukan daerah kontinum sangat tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum sangat rendah ke kontinum sangat tinggi
 - Hasil perhitungan dari langkah-langkah di atas, maka dapat disimpulkan dalam rekapitulasi skor kriterium antara lain seperti berikut ini:

Tabel 3. 11
Kriteria Penafsiran Deskripsi

Rentang	Kategori	Penafsiran	
		X	Y
1 – 1,7	Sangat Rendah	Sangat Lemah	Sangat rendah
1,8 – 2,5	Rendah	Lemah	Rendah
2,6 – 3,3	Sedang	Cukup Kuat	Cukup
3,4 – 4,1	Tinggi	Kuat	Tinggi
4,2 – 5	Sangat Tinggi	Sangat Kuat	Sangat tinggi

Sumber : Diadaptasi dari skor kategori rating scale Sugiyono (2002:81)

3.3.6.2. Teknik Analisis Data Inferensial

Statistik inferensial meliputi statistik parametris yang digunakan untuk data interval dan ratio serta statistik non parametris yang digunakan untuk data nominal dan ordinal. Dalam penelitian ini menggunakan analisis parametris karena data yang digunakan adalah data interval. Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah nomor 3, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di *The Cipaku Garden Hotel*.

Adapun untuk menguji hipotesis yang datanya berbentuk interval, maka digunakan analisis regresi yang dilakukan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen di naikkan atau di turunkan nilainya.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistika parametris antara lain dengan menggunakan *t-test* dan *F-test* terhadap koefisien regresi.

Adapun langkah yang penulis gunakan dalam analisis regresi (Ating Somantri dan Sambas Ali M, 2006: 243), yaitu:

1. Mengadakan estimasi terhadap parameter berdasarkan data empiris.
2. Menguji berapa besar variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen.
3. Menguji apakah estimasi parameter tersebut signifikan atau tidak.
4. Melihat apakah tanda dan *magnitude* dari estimasi parameter cocok dengan teori.

Peneliti menggunakan model regresi sederhana yaitu $\hat{Y} = a + bX$

Keterangan: \hat{Y} = variabel tak bebas (nilai duga)

X = variabel bebas

a = penduga bagi intersap (α)

b = penduga bagi koefisien regresi (β)

α dan β parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga

menggunakan statistika sampel.

3.3.7. Pengujian Hipotesis

Meyakinkan adanya pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) perlu dilakukan uji hipotesis atau uji signifikansi. Uji hipotesis akan membawa pada kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis.

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

a. Merumuskan Hipotesis Statistik

$H_0 : \beta = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta \neq 0$ artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

b. Membuat Persamaan Regresi

Kegunaan analisis regresi sederhana adalah untuk meramalkan (memprediksi) variabel terikat (Y) bila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Persamaan regresi sederhana dirumuskan:

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

Keterangan:

\hat{Y} = kinerja

X = budaya organisasi

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai arah sebagai penentu nilai prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

Dimana:

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

Sedangkan a dicari dengan menggunakan rumus:

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

c. Uji Signifikansi

Kriteria pengujian keberartian persamaan regresi adalah tolak H_0 jika probabilitas lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan koefisien regresi signifikan, atau budaya organisasi benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya H_1 yang diajukan diterima pada $\alpha = 0,05$.

Untuk mengetahui diterima atau ditolak hipotesis yang diajukan, dilakukan uji signifikansi. Menurut Riduwan (2008:149) uji signifikansi dapat dilakukan dengan menggunakan uji F sebagai berikut:

Langkah 1. Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{Reg[a]}$) dengan rumus:

$$JK_{Reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Langkah 2. Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{Reg[b|a]}$) dengan rumus:

$$JK_{Reg[b|a]} = b \cdot \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

Langkah 3. Mencari jumlah kuadrat residu (JK_{Res}) dengan rumus:

$$JK_{Res} = \sum Y_i^2 - JK_{Reg(b|a)} - JK_{Reg(a)}$$

Langkah 4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{Reg[a]}$) dengan rumus :

$$RJK_{Reg[a]} = JK_{Reg[a]}$$

Langkah 5. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{Reg[b|a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{Reg[b|a]} = JK_{Reg[b|a]}$$

Langkah 6. Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{Res}) dengan rumus:

$$RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n-2}$$

Langkah 7. Menguji Signifikansi dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg(b/a)}}{RJK_{Res}}$$

Mencari F_{tabel} dengan rumus:

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= F_{(1-\alpha)(dk \text{ reg } b|a, dk \text{ res})} \\ &= F_{(1-0,05)(dk \text{ reg } b|a = 1, dk \text{ res } 33-2)} \end{aligned}$$

$$= F_{(0,95)(1,31)}$$

Cara mencari = $F_{\text{tabel}, dk_{\text{reg b|a}} = 1}$ sebagai angka pembilang

$dk_{\text{res}}=31$ sebagai angka penyebut

Langkah 8. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Kriteria yang digunakan yaitu:

1. H_0 ditolak dan H_1 diterima, apabila $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ dinyatakan signifikan (diterima).
2. H_0 diterima dan H_1 ditolak, apabila $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ dinyatakan tidak signifikan (ditolak).

d. Menghitung Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan variabel X dengan Y dicari dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu:

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

(Riduwan, 2008:136)

Sedangkan untuk mengetahui kadar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dibuat klasifikasi sebagai berikut:

Tabel 3. 12
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Riduwan (2008:136)

e. Menghitung Nilai Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel yang diberikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan digunakan rumus koefisien determinasi (KD) sebagai berikut.

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

Sumber: Ating Somantri (2006:341)

Dengan r^2 dicari dengan rumus sebagai berikut: $r^2 = \frac{b\{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)\}}{n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2}$

