

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel penerapan budaya organisasi (X) sebagai variabel bebas (independent) dan variabel kinerja (Y) sebagai variabel terikat (dependent) atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Kedua variabel tersebut merupakan objek penelitian.

Sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Kertas Padalarang. Penelitian dilakukan di PT. Kertas Padalarang yang berlokasi di Jalan Cihaliwung 181 Padalarang.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang variabel penelitian. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai penerapan budaya organisasi, dan kinerja karyawan bagian produksi PT. Kertas Padalarang.

Sedangkan penelitian verifikatif adalah penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini akan diuji apakah terdapat pengaruh yang positif antara penerapan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Kertas Padalarang.

Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitiannya adalah metode *survei explanatory*. Menurut Sugiyono (2007:10), metode *survey explanatory* merupakan penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

3.2.2 Desain Penelitian

Menurut Malhotra dalam Istijanto (2005:29) mengungkapkan bahwa desain penelitian dapat dibagi menjadi tiga macam. Pertama, riset eksplanatori yaitu desain riset yang digunakan untuk mengetahui permasalahan dasar. Kedua, riset deskriptif yaitu desain riset yang digunakan untuk menggambarkan sesuatu. Dan ketiga, riset kausal yaitu untuk menguji hubungan “sebab akibat”.

Berdasarkan tujuannya, desain penelitian yang akan digunakan adalah riset kausal, karena akan membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti (Istijanto, 2005:31). Dalam hal ini budaya organisasi mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan bagian produksi PT. Kertas Padalarang.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Untuk menghindari kekeliruan dalam menafsirkan masalah, maka dalam penelitian ini penulis membatasi variabel yang akan diukur, sehingga variabel-variabel yang akan diteliti diberi batasan-batasan secara operasional .

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini yaitu penerapan budaya organisasi (Variabel X) dan kinerja karyawan (Y). Ukuran dari variabel dapat

dilihat dari jumlah skor sikap dan persepsi karyawan terhadap penerapan budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Indikator penerapan budaya organisasi (Variabel X) terdiri dari :

1. Inovasi dan pengambilan risiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Kemantapan.

Untuk kinerja karyawan (Variabel Y), terdiri dari :

1. *Quantity of Work*
2. *Quality of Work*
3. *Job Knowledge*
4. *Creativeness.*
5. *Cooperation*
6. *Dependability*
7. *Initiative*
8. *Personal Qualities*

Dari penjelasan di atas, maka penulis menjabarkan variabel-variabel tersebut dalam operasionalisasi variabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

| Variabel Penelitian | Indikator | Tingkat Pengukuran | Skala | No Item |
|---|----------------------------------|--|---------|---------|
| <p>Budaya Organisasi (X1)</p> <p>adalah “sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain”.</p> <p>(Stephen Robbins,2006:721)</p> | 1.Inovasi dan pengambilan risiko | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan untuk melakukan inovasi. ▪ Tingkat keberanian dalam mengambil risiko | Ordinal | 1 |
| | 2.Perhatian terhadap detail | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kecermatan dalam bekerja ▪ Tingkat keterampilan dalam bekerja | | 2 |
| | 3.Orientasi hasil | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat penilaian dan penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap penyelesaian tugas yang dibebankan ▪ Tingkat penilaian dan penghargaan perusahaan terhadap originalitas penyelesaian pekerjaan | | 3 |
| | 4.Orientasi orang | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keterbukaan peluang karyawan untuk mengikuti diklat/pelatihan ▪ Tingkat peluang yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk melanjutkan studi | | 4 |
| | 5.Orientasi Tim | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat pengorganisasian kegiatan kerja oleh perusahaan berdasarkan tim. | | 5 |
| | 6.Keagresifan | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat dorongan perusahaan kepada karyawan agar dapat bersikap agresif dan kompetitif | | 6 |
| | 7.Kemantapan | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat dorongan perusahaan kepada karyawan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang dianut perusahaan | | 7 |
| | | | | 8 |
| | | | | 9 |
| | | | | 10 |
| | | | | 11 |

| Variabel Penelitian | Indikator | Ukuran | Pengukuran | No Item |
|---|------------------------------|--|------------|---------|
| <p>Kinerja (Y)</p> <p>Adalah ” <i>outcome</i> yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu. (Faustino Cardoso Gomes, 2000:135)</p> | 1. <i>Quantity of Work</i> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan target ▪ Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | Ordinal | 1 |
| | 2. <i>Quality of Work</i> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan ▪ Tingkat pencapaian prestasi dalam bekerja | | 2 |
| | 3. <i>Job Knowledge</i> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat pengetahuan terhadap bidang tugas yang dibebankan ▪ Tingkat pemahaman terhadap pedoman kerja sehari-hari | | 3 |
| | 4. <i>Creativeness</i> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kreatifitas dalam bekerja | | 4 |
| | 5. <i>Cooperation</i> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesediaan untuk bekerja sama dengan rekan kerja yang lain ▪ Tingkat kerja sama dengan atasan ▪ Tingkat kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja | | 5 |
| | 6. <i>Dependability</i> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesadaran untuk menyelesaikan tugas dengan baik ▪ Tingkat tanggung jawab terhadap tugas yang telah dikerjakan | | 6 |
| | 7. <i>Initiative</i> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat inisiatif dalam menyampaikan gagasan | | 7 |
| | 8. <i>Personal Qualities</i> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaan ▪ Tingkat kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku | | 8 |
| | | | | 9 |
| | | | | 10 |
| | | | | 11,12 |
| | | | | 13 |
| | | | | 14 |
| | | | | 15 |
| | | | | 16 |

| | | | |
|--|--|---|----|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kejujuran dalam menggunakan kewenangan | 17 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesediaan untuk menyelesaikan pekerjaan | 18 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kepuasan atas pekerjaan yang telah dikerjakan | 19 |

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber-sumber dimana data yang dibutuhkan untuk penelitian tersebut dapat diperoleh. Sumber data bisa diperoleh dari sumber data internal perusahaan maupun dari luar perusahaan.

1. Data Primer

Data primer juga diartikan sebagai data intern, yaitu data yang didapatkan langsung dari perusahaan. Dalam penelitian ini yaitu data yang langsung diperoleh dari PT. Kertas Padalarang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan dari luar perusahaan, dimana subjeknya tidak berhubungan langsung dengan dengan objek penelitian tetapi membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku-buku, literatur, artikel, situs, dan tulisan-tulisan ilmiah.

Ruang lingkup data yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan secara lebih rinci pada Tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Ruang Lingkup Data

| No. | Nama Data | Sumber Data | Data Primer | Data Sekunder |
|-----|-----------------------------------|---|-------------|---------------|
| 1. | Jumlah ketidakhadiran Karyawan | Biro SDM dan Umum PT. Kertas Padalarang | √ | |
| 2. | Target dan realisasi produksi | Biro SDM dan Umum PT. Kertas Padalarang | √ | |
| 3. | Jumlah karyawan | Biro SDM dan Umum PT. Kertas Padalarang | √ | |
| 4. | Daftar BUMN dengan kinerja rendah | Internet | | √ |
| 5. | Peringkat Human Development Index | Internet | | √ |

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui komunikasi langsung mengenai permasalahan yang diteliti dengan menggunakan teknik observasi dan wawancara serta komunikasi tidak langsung dengan studi dokumentasi.

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik :

1. Observasi

Observasi yaitu upaya untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan. Dalam hal ini PT. Kertas Padalarang. Dari hasil observasi, penulis mengetahui bahwa masih banyak karyawan yang bersikap santai dalam bekerja, istirahat bukan pada waktunya, pulang sebelum jadwal pulang, dan banyak ngobrol selama bekerja.

2. Wawancara.

Penelitian ini dilakukan dengan wawancara. Penulis melakukan dialog langsung dengan pihak sebagai narasumber yang dapat memberikan data dan keterangan yang dibutuhkan. Penulis melakukan wawancara terhadap kepala bagian produksi PT. Kertas Padalarang pada tanggal 10 Desember 2010. Dari hasil wawancara, diketahui bahwa kinerja karyawan bagian produksi sedang menurun.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang ada di perusahaan. Data yang didapat dari perusahaan meliputi data peningkatan ketidakhadiran karyawan, dan data penurunan hasil produksi.

4. Kuesioner

Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pernyataan tertulis kepada responden (sampel penelitian). Kuisioner dirancang untuk menggali informasi mengenai variabel penerapan budaya organisasi dan

kinerja karyawan dengan menggunakan skala likert yang dimodifikasi. Model kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup. Responden tinggal memilih alternatif jawaban yang telah disediakan. Dalam kuisisioner ini penulis mengemukakan beberapa pernyataan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel (X) penerapan budaya organisasi dan variabel (Y) kinerja karyawan. Untuk variabel X, terdapat 11 item pertanyaan, sedangkan untuk variabel Y terdapat 19 pertanyaan.

Kuisisioner diisi langsung oleh karyawan yang akan dinilai kinerjanya. Sehingga metode yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Kertas Padalarang adalah metode *self assessment* (penilaian diri sendiri).

3.4.2.1 Pengujian Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi Arikunto, 2002:144).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui *valid* atau tidaknya kuisisioner yang disebar. Dalam uji validitas digunakan metode koefisien Korelasi *Product Moment* Pearson (*product moment coefisient of corelation*) dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:274})$$

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas dengan menggunakan taraf signifikansi 5%

adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas Variabel Penerapan Budaya Organisasi

| No Bulir | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,566 | 0,468 | Valid |
| 2 | 0,668 | 0,468 | Valid |
| 3 | 0,587 | 0,468 | Valid |
| 4 | 0,744 | 0,468 | Valid |
| 5 | 0,763 | 0,468 | Valid |
| 6 | 0,609 | 0,468 | Valid |
| 7 | 0,615 | 0,468 | Valid |
| 8 | 0,887 | 0,468 | Valid |
| 9 | 0,798 | 0,468 | Valid |
| 10 | 0,653 | 0,468 | Valid |
| 11 | 0,744 | 0,468 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010

Pengujian validitas instrument ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan $n = 20 - 2 = 18$ maka didapat r tabel sebesar 0,468.

Dengan memperhatikan tabel diatas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner Penerapan Budaya Organisasi (X) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| No Bulir | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,922 | 0,468 | Valid |
| 2 | 0,853 | 0,468 | Valid |
| 3 | 0,929 | 0,468 | Valid |
| 4 | 0,820 | 0,468 | Valid |
| 5 | 0,647 | 0,468 | Valid |
| 6 | 0,793 | 0,468 | Valid |
| 7 | 0,853 | 0,468 | Valid |
| 8 | 0,729 | 0,468 | Valid |
| 9 | 0,751 | 0,468 | Valid |
| 10 | 0,611 | 0,468 | Valid |
| 11 | 0,875 | 0,468 | Valid |
| 12 | 0,582 | 0,468 | Valid |
| 13 | 0,912 | 0,468 | Valid |
| 14 | 0,655 | 0,468 | Valid |
| 15 | 0,619 | 0,468 | Valid |
| 16 | 0,838 | 0,468 | Valid |
| 17 | 0,906 | 0,468 | Valid |
| 18 | 0,714 | 0,468 | Valid |
| 19 | 0,640 | 0,468 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010 dengan SPSS 17.0 for Window

Dengan memperhatikan tabel di atas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Valid, karena setiap item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti

3.4.2.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen

Instrumen penelitian disamping harus valid, juga harus dapat dipercaya (*reliabel*). Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument itu sudah baik.

Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas yaitu rumus Koefisien Alpha Cronbach, formula rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \dots\dots\dots (\text{Suharsimi Arikunto, 2002:171})$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_1^2 = total varians

Sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut:

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X^2 - \left[\frac{\sum (X)^2}{N} \right]}{N} \dots\dots\dots (\text{Suharsimi Arikunto, 2002:166})$$

Keterangan:

σ_t^2 = Varians total

$\sum x$ = Jumlah Skor item

N = Jumlah responden

Ketentuan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Perhitungan reliabilitas pertanyaan dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 for window.

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas Penerapan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

| Variabel | Nilai r hitung | Nilai r tabel | Keterangan |
|------------|----------------|---------------|------------|
| Variabel X | 0,886 | 0,700 | Reliabel |
| Variabel Y | 0,961 | 0,700 | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010 dengan SPSS 17.0 for Window

Hasil uji reliabilitas variabel X dan variabel Y pada tabel di atas menunjukkan bahwa keduanya dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan kedua pengujian instrumen di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Itu berarti penelitian ini dapat dilanjutkan artinya tidak ada sesuatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi dalam suatu penelitian merupakan salah satu wilayah sumber data yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Suharsimi Arikunto (2006:130) mengemukakan “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Kertas Padalarang yaitu sebanyak 131 orang. (sumber: wawancara dengan biro SDM dan Umum PT. Kertas Padalarang.

Tabel 3.6
Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Kertas Padalarang
Bulan Desember 2009

| | |
|----------------------------|------------------|
| Seksi Mesin Kertas Unit I | 27 Orang |
| Seksi Mesin Kertas Unit II | 28 Orang |
| Seksi Pulp | 17 Orang |
| Seksi Finishing | 46 Orang |
| Seksi Perencanaan Produksi | 5 Orang |
| Seksi Boiler | 8 Orang |
| JUMLAH | 131 Orang |

(Sumber : Biro SDM dan Umum)

Jadi, berdasarkan data tersebut, populasi sasaran dalam penelitian ini adalah sebanyak 131 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:131), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Penarikan sampel tidak hanya sebatas menarik sebagian populasi yang dilakukan begitu saja, melainkan ada aturan-aturan atau teknik-teknik tertentu. Menggunakan teknik yang tepat akan memungkinkan peneliti dapat menarik data yang reliabel. Karena itu ketentuan-ketentuan dalam

penarikan sampel menjadi penting dalam kegiatan penelitian ilmiah. Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah n . Husain Umar (2002:59), mengemukakan bahwa “Ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya adalah dengan menggunakan teknik *Slovin*”.

Untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan teknik *Slovin* rumusnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2} \dots\dots\dots (Husain Umar 2002:59)$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Taraf kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir ($e=0.1$)

Berdasarkan rumus di atas maka dapat diukur besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{131}{1 + 131(0,1)^2}$$

$$n = \frac{131}{2,31} = 56,71 = 57$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel secara keseluruhan adalah sebanyak 57orang. Kemudian untuk meningkatkan kehandalan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% (0,1) dari 57 orang, maka ukuran sampel dinaikkan menjadi 63 orang.

Sedangkan dalam menentukan jumlah sampel dalam masing-masing bagian dengan menggunakan rumus :

$$n_i = \frac{N_i \times n}{N} \dots\dots\dots (Sugiyono, 1996:67)$$

Keterangan :

n_i = jumlah sampel menurut stratum

n = jumlah sampel seluruhnya

N_i = jumlah populasi menurut stratum

N = jumlah populasi seluruhnya

Dengan menggunakan rumus diatas, maka diperoleh jumlah sampel berikut ini :

Tabel 3.7
Alokasi Sampel

| No | Bagian | Jumlah | Sampel Proporsional | Jumlah |
|----|----------------------------|------------|---------------------|-----------|
| 1. | Seksi Mesin Kertas I | 27 | 27/131*63 | 13 |
| 2. | Seksi Mesin Kertas II | 28 | 28/131*63 | 13 |
| 3. | Seksi Pulp | 17 | 17/131*63 | 8 |
| 4. | Seksi Finishing | 46 | 46/131*63 | 22 |
| 5. | Seksi Perencanaan Produksi | 5 | 5/131*63 | 3 |
| 6. | Seksi Boiler | 8 | 8/131*63 | 4 |
| | Jumlah | 131 | | 63 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Pra-Penelitian Desember 2009

Dari angket yang disebar sebanyak 63, ternyata hanya 57 angket yang memenuhi syarat. Sampel minimal dalam penelitian ini adalah 57. Jadi, data ini sah untuk diolah.

Tabel 3.8
Kerangka Sampel

| NO | BAGIAN | NAMA KARYAWAN |
|-----------|----------------------------|--|
| 1 | Seksi Mesin Kertas1 | Andry, Aditya, Cecep, Fahri, Asep waluyo, Zaenal, Mimin, Ecih, Lilis, Aan,Utep, Rohman. |
| 2 | Seksi Mesin Kertas 2 | Joko, Jaki, Tedi, Hendrik, Anye, Anggi, Oki, Encep, Agus,Salman, Aep, Ujang. |
| 3 | Seksi Pulp | Engkos, Ade, Asep, Een, Maman, Jon, Feti, Iin. |
| 4 | Seksi Finishing | Iis, Dian, Retno, Rio, Adi, Bahtiar,Oktavinas,Perli, Nana Sumarna, Iman, Nendi, Hery, Yani, Deni, Cepi, Eden, Eneng, Beri, Indra, Sri. |
| 5 | Seksi Perencanaan Produksi | Agustinus, Kosasih. |
| 6 | Seksi Boiler | Yusup, Lelawati, Asep. |

3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat pengaruh antara variabel Penerapan Budaya Organisasi(X), dan variabel Kinerja (Y).

Secara garis besar menurut Sugiyono (2002:74), langkah-langkah pengolahan data yaitu :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh
2. *Coding*, yaitu pemberian kode atau skor untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada, dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pernyataan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima.

3. *Tabulating*, dalam hal ini hasil *coding* dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.9
Rekapitulasi Hasil Skoring Angket

| Responden | Skor Item | | | | | | | Total |
|-----------|-----------|---|---|---|---|-------|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | n | |
| 1 | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | |
| n | | | | | | | | |

Sumber : (Sugiyono, 2002:28)

4. Analisis data

Menentukan kedudukan variabel Penerapan Budaya Organisasi (X), dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

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

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

Keterangan :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

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

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

Keterangan :

x_i = jumlah skor hasil kuesioner variabel x

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

c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

1) Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

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

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

Keterangan :

ST = skor tertinggi

SR = skor terendah

JB = jumlah bulir

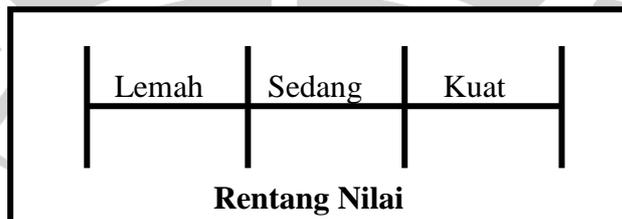
JR = jumlah responden

2) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

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

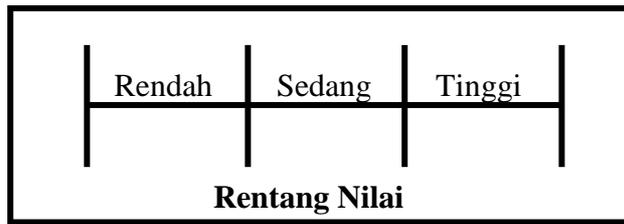
3) Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah

d. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian



Sumber : Riduwan (2007:88)

Gambar 3.1
Garis Kontinum Penelitian Penerapan Budaya Organisasi (X)



Sumber : Riduwan (2007:88)

Gambar 3.2
Garis Kontinum Penelitian Kinerja Karyawan (Y)

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

3.6.1.1 Method of Successive Interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal, maka semua data yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan Method of Successive Interval (MSI). 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 nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

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

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.6.1.2 Uji Persyaratan Regresi

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji persyaratan regresi. Adapun langkah-langkah dalam uji persyaratan regresi diantaranya meliputi uji normalitas data, uji linieritas dan uji homogenitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data, untuk masing-masing variabel penelitian. Penggunaan statistik parametrik, bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal, tetapi jika tidak normal maka alat statistik parametrik tidak dapat digunakan. Oleh karena itu peneliti harus membuktikan terlebih dahulu, apakah data yang akan dianalisis itu berdistribusi normal atau tidak. Suatu data yang membentuk distribusi normal bila jumlah data di atas dan di bawah rata-rata adalah sama, demikian juga simpangan bakunya (Sugiyono 2004:69). Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov Smirnov Test. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS Statistics 17.0*.

b. Uji Linieritas

Menurut Sugiyono (2004:203) “Analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional”. Uji linieritas, dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi, dalam penelitian ini uji linieritas dihitung dengan bantuan program komputer *SPSS Statistics 17.0*.

c. Uji Homogenitas

Peneliti menggunakan uji homogenitas adalah untuk mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen. Uji statistika yang akan digunakan adalah uji Burlett dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS Statistics 17.0*.

3.6.1.3 Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan setelah semua data yang ada terkumpul. Analisis korelasi bertujuan untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang diteliti.

Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Pearson* (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*), yaitu :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2005:182})$$

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas: $-1 < r < +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut, apakah besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada tabel berikut :

Tabel 3.10
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Klasifikasi |
|---------------------------|---------------------------------------|
| 0,000 – 0,199 | Sangat Rendah / Lemah dapat diabaikan |
| 0,200 – 0,399 | Rendah / Lemah |
| 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 0,600 – 0,799 | Tinggi / Kuat |
| 0,800 – 1,000 | Sangat Tinggi / Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (2004:183)

3.6.1.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Tujuan penggunaan analisis regresi adalah untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen dimanipulasi (dinaikan atau diturunkan nilainya). Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana.

Dalam analisis regresi linier sederhana, terdapat satu variabel yang diramalkan (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan dan (*independent variable*) yang mempengaruhinya yaitu budaya organisasi. Maka bentuk umum dari linier sederhana ini adalah :

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

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

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

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

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

- 1) Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b, yaitu : $\sum X$ $\sum Y$ dan $\sum XY$ $\sum X^2$ $\sum Y^2$
- 2) Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad (\text{Sugiyono, 2005:206})$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad (\text{Sugiyono, 2005:206})$$

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 menyebabkannya.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari budaya organisasi (X) terhadap kinerja (Y) dihitung dengan suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi (KD).

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

3.6.2 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan Variabel dependen, yang pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan dari pada hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus yang digunakan penulis untuk menguji hipotesis yaitu uji signifikansi koefisien korelasi (uji t-student) untuk menguji

hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2004:215). Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

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

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel.

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

$H_0 : \beta_1 > 0$ Korelasi tidak berarti
Artinya tidak terdapat pengaruh positif antara penerapan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Kertas Padalarang.

$H_1 : \beta_1 \leq 0$ Korelasi berarti
Artinya terdapat pengaruh positif antara penerapan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Kertas Padalarang.

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, Maka H_0 ditolak, H_1 diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, Maka H_0 diterima, H_1 ditolak

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N – 2, serta pada uji satu pihak yaitu uji pihak kanan.