

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek penelitian meliputi variabel bebas (*independent variabel*) yaitu budaya organisasi yang meliputi inisiatif, pengarahan, dukungan dan pengawasan manajemen, integrasi dan identitas, dan variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja karyawan yang meliputi hasil kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan.

Penelitian dilakukan pada PT.POS Indonesia Bandung yang berada di Jalan Cilaki No.73 Bandung.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian disetiap pembuatan karya ilmiah mutlak diperlukan, karena merupakan cara untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan serta dapat memberikan gambaran kepada peneliti bagaimana langkah-langkah penelitian dilakukan sehingga masalah tersebut dapat dipecahkan. Menurut Arikunto (2006:106) metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Kemudian sugiyono (2004:4) mengartikan metode penelitian sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data valid dengan tujuan ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada saatnya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengatasi masalah yang dihadapi.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, menurut Sugiyono (2004:54) metode deskriptif adalah metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan-hubungan antara fenomena yang diselidiki. Melalui penelitian deskriptif ini, maka dapat diperoleh gambaran mengenai budaya organisasi, dan kinerja karyawan di PT.POS Indonesia Bandung.

Sedangkan jenis penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan guna memprediksi dan menjelaskan hubungan variabel satu dengan variabel lainnya. Menurut Arikunto (2006:8) penelitian verifikatif “pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui data di lapangan”. Dalam penelitian ini diuji mengenai seberapa besar Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.POS Indonesia Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian diatas, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*.

Menurut Kerlinger yang dikutip Sugiyono (2004:7) Metode survey yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sample yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis

Penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti maka metode yang digunakan menggunakan metode *cross sectional method*.

3.2.2 Desain Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, maka disusun desain penelitian. Istijanto (2005:29) mengungkapkan bahwa desain riset 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 tujuan dalam penelitian ini, maka desain penelitian yang digunakan adalah riset kausal, karena akan membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti.

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 yang menjadi variabel bebas (variabel X) adalah budaya organisasi yang terdiri atas 5 indikator yaitu:

- Inisiatif
- Pengarahan
- Dukungan dan pengawasan manajemen
- Integrasi
- Identitas

Untuk variabel terikatnya (variabel Y) yaitu kinerja karyawan yang terdiri atas 7 indikator yaitu:

- Hasil Kerja
- Tanggung Jawab
- Kedisiplinan
- Kejujuran
- Kerjasama
- Prakarsa
- Kepemimpinan

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

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel (1)	Indikator (2)	Ukuran (3)	Skala (4)	No.Item (5)
Budaya Organisasi (X1) “Nilai - nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan perilakunya dalam perusahaan” (Susanto 2004:4)	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kewenangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam menjalankan tugas 	Ordinal	1
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam menjalankan tugas 	Ordinal	2
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kebebasan pengambilan keputusan yang diberikan perusahaan kepada karyawan 	Ordinal	3
	Pengarahan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kejelasan sasaran dan harapan perusahaan secara kuantitas 	Ordinal	4
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kejelasan sasaran dan harapan perusahaan secara kualitas 	Ordinal	5

		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kejelasan harapan dan sasaran perusahaan dalam memberikan waktu penyelesaian tugas 	Ordinal	6
	Dukungan dan pengawasan manajemen	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat frekuensi komunikasi kepada pimpinan yang diberikan oleh perusahaan 	Ordinal	7
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat bantuan dan dukungan perusahaan kepada karyawan 	Ordinal	8
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat efektivitas peraturan-peraturan organisasi 	Ordinal	9
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat efektivitas supervisi langsung organisasi 	Ordinal	10
	Integrasi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kebebasan bekerjasama di dalam perusahaan 	Ordinal	11
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keterkaitan dalam pelaksanaan tugas diperusahaan 	Ordinal	12
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat koordinasi yang baik antar karyawan dengan perusahaan 	Ordinal	13
	Identitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemahaman karyawan terhadap identitas perusahaan 	Ordinal	14
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat loyalitas pegawai terhadap perusahaan 	Ordinal	15

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No.Item	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
Kinerja (Y) ”Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:67)	Hasil Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kecakapan dan penguasaan bidang tugas sesuai dengan perusahaan • Tingkat prestasi kerja meningkat • Tingkat pencapaian target kerja • Tingkat kualitas hasil kerja sesuai target 	Ordinal	1	
	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan dan kecepatan waktu penyelesaian tugas 	Ordinal	2	
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap kesalahan 	Ordinal	3	
	Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepatuhan pada peraturan yang berlaku 	Ordinal	4	
	Kejujuran	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kejujuran dalam melaksanakan tugas dan menggunakan kewenangan 	Ordinal	5	
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan bekerja tanpa pengawasan 	Ordinal	6	
	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama 	Ordinal	7	
	Prakarsa	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat inisiatif dan kreativitas dalam bekerja 	Ordinal	8	
	Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan dalam mengambil keputusan 	Ordinal	9	
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keteladanan pada rekan kerja 	Ordinal	10	
				Ordinal	11
				Ordinal	12
				Ordinal	13

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber-sumber data yang diperoleh untuk kepentingan penelitian, sumber data bisa diperoleh dari sumber data internal perusahaan maupun dari luar perusahaan. Dalam penelitian ini, sumber data penelitian terdiri dari:

1. Sumber data primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer sekaligus dijadikan studi persepsi adalah karyawan pada Bagian Direktorat Sumber Daya Manusia PT.POS Indonesia Bandung

2. Sumber 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, internet dan tulisan-tulisan ilmiah.

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 literatur. Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik :

1. Observasi

Observasi yaitu upaya untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Dalam hal ini PT. POS Indonesia Bandung Bagian Direktorat Sumber Daya Manusia sebagai tempat observasi penelitian

2. Wawancara.

Penelitian ini dilakukan dengan wawancara. Penulis melakukan dialog langsung dengan pihak sebagai narasumber yang dapat memberikan data bagi penyelesaian masalah penelitian. Dalam penelitian penulis mewawancarai beberapa pegawai di Bagian Direktorat Sumber Daya Manusia PT. POS Indonesia Bandung.

3. Studi literatur

Studi literatur adalah pengumpulan data dan informasi melalui buku-buku, makalah, internet, karya ilmiah lainnya guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian yang sedang diteliti oleh penulis.

4. Angket

Angket yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden yang bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai permasalahan yang diteliti.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sample

3.5.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diteliti. Menurut Sudjana (2006:6) populasi adalah Totalitas semua nilai yang mungkin,

hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Sedangkan Sugiyono (2004: 61) mengatakan populasi “Merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi penelitian yang diteliti oleh penulis sebagai berikut:

Tabel 3.4
Populasi Penelitian

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
Sub Direktorat Pengembangan SDM		
1	Bagian Pelatihan	33
2	Bagian Pengembangan Budaya & Eksekutif	30
Sub Direktorat Hubungan Industrial		
1	Bagian Perencanaan, Organisasi & Pengembangan Produktivitas	35
2	Bagian Pelayanan SDM	36
Sub Direktorat Sarana		
1	Bagian Pengelola Asset	37
2	Bagian Pengadaan	34
Unit Pengembangan Potensi SDM		39
Jumlah		244

Sumber : Data Direktorat SDM PT POS Indonesia Bandung

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2004:73), “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga,

dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

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:

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2} \dots\dots\dots (\text{Umar Husein, 2002:141})$$

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:

$$n = \frac{244}{1 + 244(0,1)^2}$$

$$n = \frac{244}{3.44} = 71$$

Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan jumlah sampel sebanyak 71 orang.

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

$$n_i = \frac{N_i \times n}{N} \dots\dots\dots (\text{Sugiyono, 2004:67})$$

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 3.5
Alokasi Sampel

No	Bagian	Jumlah	Sampel Proporsional	Jumlah
1.	Pelatihan	33	$33/244*71$	10
2.	Pengembangan Budaya	30	$30/244*71$	9
3.	Perencanaan, Organisasi & Pengembangan Produktivitas	35	$35/244*71$	10
4.	Pelayanan SDM	36	$36/244*71$	11
5.	Pengelolaan Asset	37	$37/244*71$	11
6.	Pengadaan	34	$34/244*71$	10
7.	Pengembangan Potensi SDM	39	$39/244*71$	12
Jumlah				73

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2004:73), “Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ini adalah teknik *propotional random sampling* atau teknik pengambilan acak sistematis untuk populasi yang bergerak

3.6 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu alat untuk menunjukkan seberapa jauh alat ukur itu mengukur apa sebenarnya yang diukur. Yang dimaksud dengan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan keterpercayaannya suatu instrumen.

Suatu instrumen yang valid mempunyai tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang atau rendah berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto 2006:146).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui *valid* atau tidaknya kuesioner yang disebar. Dalam uji validitas digunakan metode koefisien Korelasi Pearson (*product moment coefficient of correlation*) dengan rumus:

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

Keterangan:

- r_{xy} = Menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan
- r = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan
- X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item
- $\sum X$ = 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 $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid.

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi

No Bulir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	0,627	0,468	Valid
2.	0,538	0,468	Valid
3.	0,572	0,468	Valid
4.	0,583	0,468	Valid
5.	0,653	0,468	Valid
6.	0,578	0,468	Valid
7.	0,581	0,468	Valid
8.	0,646	0,468	Valid
9.	0,553	0,468	Valid
10.	0,547	0,468	Valid
11.	0,540	0,468	Valid
12.	0,511	0,468	Valid
13.	0,568	0,468	Valid
14.	0,564	0,468	Valid
15.	0,483	0,468	Valid

Hasil pengolahan data dengan SPSS 16.0

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

Dengan tabel diatas dapat disimpulkan seluruh kuesioner budaya organisasi (X) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan tersebut dijadikan sebagai alat ukur untuk variable yang diteliti.

Tabel 3.8
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Bulir	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,488	0,468	Valid
2.	0,709	0,468	Valid
3.	0,552	0,468	Valid
4.	0,478	0,468	Valid
5.	0,585	0,468	Valid
6.	0,529	0,468	Valid
7.	0,642	0,468	Valid
8.	0,655	0,468	Valid
9.	0,534	0,468	Valid
10.	0,491	0,468	Valid
11.	0,603	0,468	Valid
12.	0,496	0,468	Valid
13.	0,494	0,468	Valid

Hasil pengolahan data dengan SPSS 16.0

Dengan memperhatikan tabel diatas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan tersebut dijadikan sebagai alat ukur untuk variable yang diteliti.

3.6.1.2 Uji Realiabilitas

Instrumen penelitian disamping harus valid, juga harus dapat dipercaya (*reliabel*). Oleh karena itu digunakan uji reliabilitas yang gunanya untuk mengetahui ketepatan nilai kuesioner, artinya instrumen penelitian bila diujikan pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan sama.

Untuk instrumen yang di dalamnya terdapat skor yang berbentuk rentangan antara beberapa nilai atau yang berbentuk skala bertingkat (1-3,1-5,1-7, dan seterusnya), seperti pertanyaan dalam bentuk uraian dan angket yang berstruktur, rumus pengujian validitas yang paling tepat digunakan adalah rumus *Cronbach Alpha* (Arikunto, 2006:173).

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 (α), formula rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \dots\dots\dots (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:171})$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_t^2 = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n} \dots\dots\dots (\text{Suharsimi Arikunto, 2002:166})$$

Keterangan:

s_t^2 = Varians total

SX = Jumlah skor item

SX^2 = Jumlah skor item dikuadratkan

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 $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Perhitungan reliabilitas pertanyaan dilakukan dengan bantuan SPSS 16.0

Tabel 3.9

Hasil Pengujian Reliabilitas Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Variabel X	0,849	0,700	Reliabel
Variabel Y	0,804	0,700	Reliabel

Hasil Pengolahan data dengan SPSS 16.0

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel X dan variabel Y pada tabel diatas menunjukkan keduanya reliabel. Setelah memperhatikan kedua pengujian instrumen diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel.

3.6.2 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 Budaya Organisasi(X), dan variabel Kinerja (Y).

Secara garis besar menurut Sugiyono (2004:74), 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 opsen 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 3.10
Rekapitulasi Hasil Skoring Angket

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

4. Analisis data, menentukan kedudukan variabel 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 angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan rumus :

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

Keterangan :

x_i = jumlah skor hasil angket variabel x

$x_1 - x_n$ = jumlah skor angket 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

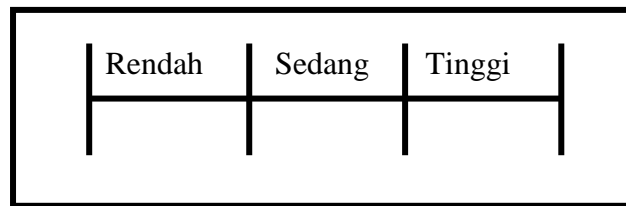
JR = jumlah responden

- 2) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

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

- 3) 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.

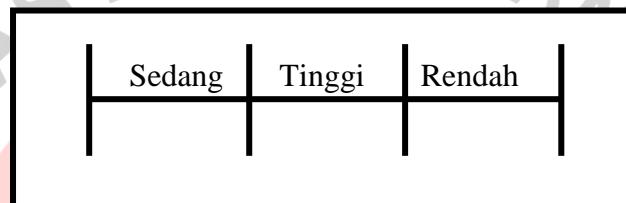


Sumber : Riduwan (2007:88)

Rentang Nilai

Gambar 3.1

Garis Kontinum Budaya Organisasi (X)



Sumber : Riduwan (2007:88)

Rentang Nilai

Gambar 3.2

Garis Kontinum Kinerja Karyawan (Y)

3.6.2.1 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.

3.6.2.2 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 Product Moment dari Pearson, yaitu:

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

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 3.11
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)

3.6.2.3 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 :

$$Y' = a + bX$$

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 linier sederhana adalah sebagai berikut :

1. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b yaitu $\sum Xi$, $\sum Yi$, $\sum Xi^2$, $\sum Yi^2$, dan $\sum XiYi$
2. Nilai dari a dan b pada persamaan regresi linier dapat dihitung dengan menggunakan rumus dari Sudjana (2002 : 315) :

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2} \quad b = \frac{n \sum XiYi - \sum Xi \sum Yi}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

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 menyebabkannya.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari X terhadap naik turunnya nilai Y dihitung menggunakan koefisien determinasi dengan rumus :

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

3.7 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 signifikansi koefisien korelasi antara variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student ($t_{student}$). Rumus dari *distribusi t student* adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2004:184})$$

Keterangan:

t = distribusi student

r = koefisien korelasi *product moment*

n = banyaknya data

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

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

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

$H_0 : \rho > 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.POS Indonesia Bandung (Studi Persepsi Pada Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia).

$H_a : \rho \leq 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.POS Indonesia Bandung (Studi Persepsi Pada Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia)

