

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan juli-agustus tahun 2008. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Gistex Nisshinbo Indonesia yang berjumlah 395 orang, dikarenakan para karyawan merupakan pihak yang menjalankan budaya organisasi. PT. Gistex Nisshinbo Indonesia terletak di Jln. Nanjung No 66 Cimahi Selatan Bandung-Indonesia. Adapun yang menjadi variabel independent (X) dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan variabel dependent (Y) adalah kinerja karyawan.

3.2. Metode dan Desain Penelitian

3.2.1. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara bagaimana memahami atau mengkaji suatu objek. Seorang peneliti di dalam melakukan sebuah penelitian perlu menetapkan metode penelitian sehingga masalah dapat diselesaikan.

Sugiyono (2008:2) mengemukakan bahwa “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Penelitian yang penulis lakukan bersifat deskriptif dan verikatif. Menurut Sugiyono (2004:11) “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”.

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

“Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskripsi adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan-hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa metode deskriptif di samping memberikan gambaran dari fenomena-fenomena juga memberikan kejelasan pengaruh antar fenomena-fenomena tersebut. Langkah-langkah metode deskriptif tidak terbatas sampai dengan pengumpulan dan penyusunan data tetapi juga analisis dan interpretasi terhadap data untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai fakta yang terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gistex Nisshinbo Cimahi.

Sifat verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan diuji apakah ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Gistex Nisshinbo Indonesia.

Mengingat penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka penelitian yang akan digunakan adalah eksplanatory survey. Survey informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek

yang sedang diteliti. maka metode penelitian yang akan digunakan adalah metode explanatory survey. Menurut Sugiyono (2004:10) metode explanatory survey merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Dalam 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.

3.2.2. Desain Penelitian

Desain penelitian dibuat untuk menjadikan peneliti mampu menjawab pertanyaan penelitian dengan sevalid, seobjektif, setepat dan sehemat mungkin.

Menurut Malhotra (2005:29) mendefinisikan desain riset sebagai :

Suatu kerangka kerja atau cetak biru (*blueprint*) yang merinci secara detail prosedur yang diperlukan untuk memperoleh informasi guna menjawab masalah riset dan menyediakan informasi yang dibutuhkan bagi pengambilan keputusan. Dalam tahap ini periset akan mengembangkan riset yang cocok untuk menjawab permasalahan riset.

Masalah yang menjadi inti dalam penelitian ini memiliki ketergantungan antara yang satu dengan yang lainnya. Penelitian ini sendiri menguji tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Maka dari itu, desain penelitiannya bersifat kausal.

Desain kausalitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gistex Nisshinbo Indonesia.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Variabel menurut Sugiyono (2004:39) adalah "suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

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

Untuk menghindari kesalahan atau perbedaan persepsi mengenai definisi atau istilah-istilah dalam penelitian ini, maka penulis menganggap perlu untuk menjelaskan definisi-definisi sebagai berikut :

1. Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Robbins (2008:256). Adapun beberapa karakteristik primer, yang bersama-sama menangkap hakikat dari budaya suatu organisasi:
 - a. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
 - b. Perhatian ke rincian. Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian kepada rincian.
 - c. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
 - d. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.
 - e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.

- f. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
 - g. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.
2. Kinerja karyawan adalah catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Faustino Cardoso Gomes (2003:135). Untuk lebih jelasnya, Faustino Cardoso Gomes menjabarkan dimensi yang dipergunakan dalam menilai kinerja karyawan sebagai berikut :
- a. Kuantitas Kerja Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
 - b. Kualitas Kerja : Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
 - c. Pengetahuan tentang *pekerjaan* : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
 - d. Kreativitas : Keaslian gagasan –gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
 - e. Kerjasama: Kesiediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
 - f. Kesadaran : Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
 - g. Inisiatif : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
 - h. Kualitas diri : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi

Variabel-variabel dalam penelitian ini bersumber dari kerangka teoritis yang dijadikan dasar penyusunan konsep berfikir yang menggambarkan secara abstrak suatu gejala sosial. Variabel-variabel yang didefinisikan adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis-hipotesis penelitian yang dirumuskan, yaitu dengan cara menjelaskan pengertian-pengertian konkret dari setiap variabel, sehingga dimensi dan indikator-indikatornya serta kemungkinan derajat nilai atau ukurannya dapat ditetapkan.

Variabel penelitian ini terdiri atas variabel budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Operasional masing-masing variabel tersebut diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Subvariabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Budaya organisasi (x) Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Stephen P. Robbins)	1. Inovasi dan Pengambilan Resiko	1.1 Keberanian karyawan mengambil resiko 1.2 Motivasi karyawan dalam menciptakan inovasi 1.3 Peluang karyawan untuk berkreaitivitas	a. Tingkat keberanian karyawan mengambil resiko b. Tingkat motivasi karyawan dalam menciptakan inovasi c. Tingkat peluang karyawan untuk berkreaitivitas	Ordinal	1 2 3
	2. Perhatian pada kerincian	2.1 Keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas. 2.2 Kemampuan karyawan dalam memahami uraian tugas 2.3 Ketelitian karyawan dalam menghadapi masalah pekerjaan	a. Tingkat keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas. b. Tingkat kemampuan karyawan dalam memahami uraian tugas c. Tingkat ketelitian karyawan dalam menghadapi masalah pekerjaan		
	3. Orientasi hasil	3.1 Penggunaan waktu secara efektif dan efisien. 3.2 Kemampuan untuk meningkatkan kualitas kerja	a. Tingkat penggunaan waktu secara efektif dan efisien. b. Tingkat kemampuan untuk meningkatkan kualitas kerja	Ordinal	7 8
	4. Orientasi	4.1 Dampak pengambilan	a. Tingkat dampak pengambilan		

Variabel	Subvariabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
	orang	keputusan terhadap karyawan 4.2 Peluang untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan	keputusan terhadap karyawan b. Tingkat peluang untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan		11
	5. Orientasi tim	5.1 Kekompakan tim dalam menyelesaikan pekerjaan 5.2 Kerjasama tim	a. Tingkat kekompakan tim dalam menyelesaikan pekerjaan b. Tingkat kerjasama tim	Ordinal	12,13 14
	6. Keagresifan	6.1 Optimalisasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan 6.2 Sikap agresif karyawan dalam menghadapi setiap pekerjaan	a. Tingkat optimalisasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan b. Tingkat sikap agresif karyawan dalam menghadapi setiap pekerjaan	Ordinal	15 16
	7. Kemantapan	7.1 Konsistensi dalam menyelesaikan tugas 7.2 Keterikatan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan 7.3 Pemahaman karyawan terhadap visi dan misi organisasi	a. Tingkat konsistensi dalam menyelesaikan tugas b. Tingkat keterikatan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan c. Tingkat pemahaman karyawan terhadap visi dan misi organisasi	Ordinal	17 18,19 20

Sumber : Diadaptasi dari Robbins (2008:256)

Tabel 3.2
Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Subvariabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan adalah Catatan outcome yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. (Faustino Cardoso Gomes)	1. Kualitas kerja	1.1 Kualitas hasil kerja 1.2 Kemampuan mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan 1.3 Rasa malu kalau kualitas kerja lebih buruk dari yang lain	a. Tingkat kualitas hasil kerja b. Tingkat kemampuan mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan c. Tingkat rasa malu jika kualitas kerja lebih buruk dari yang lain	Ordinal	1 2,3 4
	2. Kuantitas Kerja	2.1 Frekuensi melebihi volume kerja atau jumlah tugas yang telah ditetapkan 2.2 Penyelesaian tugas dengan baik dan memuaskan	a. Tingkat frekuensi melebihi volume kerja atau jumlah tugas yang telah ditetapkan. b. Tingkat penyelesaian tugas dengan baik dan memuaskan.	Ordinal	5,6 7,8
	3. Pengetahuan tentang pekerjaan	3.1 Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari 3.2 Pemahaman terhadap pedoman kerja sehari-hari 3.3 Kebanggaan prestasi kerja yang dicapai.	a. Tingkat pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari. b. Tingkat pemahaman terhadap pedoman kerja sehari-hari c. Tingkat kebanggaan prestasi kerja yang dicapai.	Ordinal	9 10 11
	4. Kreativitas	4.1 Pengakuan kreativitas dalam bekerja termasuk dalam penyelesaian masalah 4.2 Penyelesaian pekerjaan dengan cara yang lebih kreatif.	a. Tingkat kreativitas dalam bekerja termasuk kemampuan menjadi problem solver. b. Tingkat penyelesain pekerjaan dengan cara yang lebih kreatif. c. Tingkat	Ordinal	12 13 14

Variabel	Subvariabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
		4.3 Kemampuan memunculkan ide dan gagasan baru dalam menyelesaikan pekerjaan	kemampuan memunculkan ide dan gagasan baru dalam menyelesaikan pekerjaan.		
	5. Kerjasama	5.1 Kesiediaan bekerjasama dengan rekan sekerja 5.2 Kerjasama dengan atasan	a. Tingkat kesiediaan bekerja sama dengan rekan sekerja b. Tingkat Kerjasama dengan atasan	Ordinal	15 16
	6. Kesadaran	6.1 Kesiediaan tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak ada 6.2 Kesadaran penyelesaian pekerjaan	a. Tingkat kesiediaan tetap bekerja dengan baik walau pimpinan tidak ada b. Tingkat kesadaran penyelesaian pekerjaan.	Ordinal	17 18
	7. Inisiatif	7.1 Semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan oleh perusahaan. 7.2 Upaya yang dilakukan guna peningkatan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	a. Tingkat semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan oleh perusahaan. b. Tingkat upaya yang dilakukan guna peningkatan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	19 20,21
	8. Kualitas diri	8.1 Kesiediaan dalam menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja 8.2 Kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukan 8.3 Kesiediaan menerima saran dan kritik yang konstruktif	a. Tingkat kesiediaan dalam menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja b. Tingkat kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukan c. Tingkat kesiediaan menerima saran dan kritik yang konstruktif	Ordinal	22,23 24 25

Sumber : Faustino Cardozo Gomes (2003:142)

3.4. Sumber Data, Alat Pengumpulan Data, dan Teknik Penarikan Sampel

3.4.1. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian. Sumber data tersebut dapat diperoleh, baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian. Sedangkan jenis data yang digunakan dalam penelitian dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu: data primer dan data sekunder

1. Sumber data primer

Sumber data primer merupakan sumber data dimana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah karyawan, tetapi untuk menghindari terjadinya bias pada data hasil kuesioner maka kuesioner pun dibagi menjadi 2 bagian, yaitu kuesioner A diberikan pada karyawan (bawahan) PT. Gistex Nisshinbo Indonesia untuk memperoleh data budaya organisasi sedangkan kuesioner B diberikan kepada para supervisor untuk menilai kinerja karyawan.

2. Sumber data sekunder

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

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Interview atau wawancara. Dalam penelitian ini penulis melakukan dialog secara langsung dengan pihak perusahaan pada bagian Personalia PT. Gistex Nisshinbo sebagai nara sumber yang dapat memberikan data bagi penyelesaian masalah penelitian.
2. Observasi, yaitu upaya untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Data tersebut diperoleh melalui informasi yang diberikan karyawan bagian personalia dan para karyawan PT. Gistex Nisshinbo mengenai budaya organisasi yang dilakukan perusahaan sehingga mengalami penurunan kinerja.
3. Studi literatur, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, surat kabar, internet, artikel, dan lain-lain, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.
4. Angket, yaitu teknik pengambilan data dengan cara memberikan responden sejumlah pertanyaan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

3.4.3. Teknik Penarikan Sampel

Populasi

Di dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau untuk pengujian hipotesis.

Menurut Sugiyono (2008:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Gistex Nisshinbo Indonesia, berikut rincian populasi penelitian :

Tabel 3.3
Populasi Penelitian

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
Marketing		
1	Bagian Sales	7
2	Bagian Delivery	8
Accounting and Finance		
1	Accounting	3
2	Finance	2
3	Purchasing	2
Personnel and General Affair		
1	Personnel	2
2	General Affair	11
Production Weaving		105
Production Dyeing		
1	Bleaching	36
2	Resin Finishing	42

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
3	Dyeing	33
4	OWT	7
5	Quality Control	10
6	Production Control	3
7	Finishing	86
8	EDP	3
9	Maintenance	12
10	Utility	23
Total		395

Sumber : Personalia PT. Gistex Nisshinbo Indonesia (2008)

Sampel

Pengambilan sebagian subjek dari populasi dinamakan sampel.

Menurut Sugiyono (2008:116). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang dipelajari dari populasi itu. Apa yang dapat dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang digunakan harus benar-benar representatif (mewakili).

Data yang telah diperoleh dari responden sebagai anggota populasi penelitian akan diambil sampelnya berdasarkan teknik probability sampling. Menurut Sugiyono (2008:118) probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota populasi) untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Menurut data yang diperoleh dari rekapitulasi jumlah karyawan PT. Gistex Nisshinbo Indonesia diketahui bahwa jumlah karyawan yang ada saat ini adalah 395 orang. Dengan demikian dapat diketahui bahwa ukuran populasi dalam penelitian ini adalah 395 orang, Dengan jumlah populasi yang besar, dalam suatu penelitian tidak mungkin semua populasi dapat diteliti, hal ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya karena biaya, tenaga dan waktu yang tersedia. Oleh karena itu penelitian ini akan mengambil sebagian objek populasi yang telah ditentukan.

Untuk menentukan ukuran sampel minimal, bisa digunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{(1 + N)e^2}$$

Di mana :

n = Ukuran sampel minimal

N = Ukuran Populasi

e^2 = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir. ($e = 0.1$)

Berdasarkan rumus diatas, maka ukuran sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{395}{(1 + 395) \times 0.1^2}$$

$$n = 99,74 \approx 100 \text{ orang}$$

Untuk memperoleh jumlah sampel sebanyak 100 orang responden dari 5 departemen yang ada pada PT. Gistex Nisshinbo Indonesia maka peneliti melakukan penarikan sampel dengan menggunakan *Proportionate Stratified*

Random Sampling yaitu pengambilan sampel dan anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, dilakukan sampling ini apabila anggota populasi heterogen (tidak sejenis).

Dalam menentukan jumlah sampel pada masing-masing departemen digunakan rumus:

$$n_i = \frac{N_i}{\sum N_i} n_0$$

Keterangan:

n_i = Banyaknya sample masing-masing unit

n_0 = Banyaknya sample yang diambil dari seluruh unit

N_i = Banyaknya populasi dari masing-masing unit

$\sum N_i$ = Jumlah populasi seluruh unit

Tabel 3.4
Penyebaran Proporsi Sampel

No	Unit Kerja	Jumlah	Sampel	Jumlah
1	Marketing	15 orang	$15/395 \times 100$	4 orang
2	Accounting And Finance	7 orang	$7/395 \times 100$	2 orang
3	Personnel And Gen. Affair	13 orang	$13/395 \times 100$	3 orang
4	Production Weaving	105 orang	$105/395 \times 100$	26 orang
5	Production Dyeing	255 orang	$255/395 \times 100$	65 orang
	JUMLAH	395 orang		100 orang

3.5. Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.5.1 Rancangan Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen, artinya bahwa instrumen yang dipakai benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam uji validitas ini menggunakan teknik **Korelasi Product Moment** yang dikemukakan oleh **Pearson**. Adapun formulanya sebagai berikut :

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

(Riduwan, 2007:110)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi

$\sum X$ = Jumlah skor tiap item

$\sum Y$ = Jumlah total skor seluruh item

N = Jumlah responden

Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji validitas instrumen angket tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan nomor pada angket yang masuk.
- 2) Memberikan skor pada setiap item sesuai dengan bobot yang telah ditentukan, yakni dengan menggunakan kategori 5 Skala Likert.
- 3) Membuat tabel untuk mendapatkan harga $\sum xy$, $\sum x^2$, dan $\sum y^2$, sesuai dengan rumus diatas, dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :
 - a) Meng-*input* data skor setiap item angket
 - b) Menghitung harga $\sum x^2$, dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :

(1) Menghitung mean untuk setiap item angket.

(2) Mengurangkan skor tiap item dengan mean tiap item, sehingga diperoleh harga x .

- (3) Mengkuadratkan harga x untuk tiap-tiap item, sehingga mendapatkan harga x^2 .
 - (4) Menjumlahkan harga x^2 , sehingga diperoleh harga $\sum x^2$.
- c) Menghitung harga $\sum y^2$, dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :
- (1) Menjumlahkan skor setiap responden, sehingga mendapatkan skor total untuk tiap responden.
 - (2) Menghitung mean skor total.
 - (3) Mengurangkan skor total tiap-tiap responden dengan mean skor total, sehingga diperoleh harga y .
 - (4) Mengkuadratkan harga y tiap-tiap responden sehingga mendapatkan harga y^2 .
 - (5) Menjumlahkan harga y^2 , sehingga diperoleh harga $\sum y^2$.
- d) Menghitung harga $\sum xy$, dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :
- (1) Mengalikan harga x untuk setiap item angket dengan harga y , sehingga mendapatkan harga xy .
 - (2) Menjumlahkan harga xy , sehingga mendapatkan harga $\sum xy$.
 - (3) Mensubstitusikan harga-harga $\sum xy$, $\sum x^2$, dan $\sum y^2$ ke dalam rumus, sehingga diperoleh harga r_{xy} untuk tiap-tiap item angket.
 - (4) Mengkonsultasikan harga r_{xy} dengan kriteria pengujian validitas.

4) Menghitung Uji-t dengan rumus :

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

(Riduwan 2007:110)

Keterangan :

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien Korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah Responden

distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk = n-2).

5) Keputusan pengujian validitas instrumen :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti valid
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, berarti tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Selain valid (sah) sebuah instrumen juga harus reliabel (dapat dipercaya), maksudnya bahwa instrumen selain harus sesuai dengan kenyataan juga harus memiliki nilai ketepatan. Dimana apabila instrumen ini diberikan pada kelompok yang sama dengan waktu yang berbeda akan sama hasilnya.

Pengujian reliabilitas yang penulis gunakan adalah dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* (r_{11}) dibawah ini :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_x^2} \right]$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:171)

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas angket

k = banyak item angket

s_i^2 = jumlah varians item

s_x^2 = varians total

Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan rumus tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Membuat daftar distribusi nilai untuk setiap item angket dengan langkah-langkah sebagai berikut :
 - a) Memberikan nomor pada angket yang masuk.
 - b) Memberikan nomor pada setiap item sesuai dengan bobot yang telah ditentukan yakni kategori 5 Skala Likert.
 - c) Menjumlahkan skor untuk setiap responden dan kemudian jumlah skor tersebut dikuadratkan.
 - d) Menjumlahkan skor yang ada pada setiap item dari setiap jawaban yang diberikan responden. Total dari setiap jumlah skor setiap item harus sama dengan total skor dari setiap responden.
 - e) Mengkuadratkan skor-skor jawaban dari tiap-tiap responden untuk setiap item, dan kemudian menjumlahkannya.
- 2) Menghitung koefisien r untuk uji reliabilitas dengan menggunakan rumus alpha, dengan memperhatikan ketentuan sebagai berikut :

- a) Untuk mendapatkan koefisien reliabilitas instrumen terlebih dahulu setiap item tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan jumlah varians item $\sum s_i^2$ dengan rumus sebagai berikut :

$$s_i^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:160)

Keterangan :

s_i^2 = harga varians tiap item

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor jawaban responden tiap item

$(\sum X)^2$ = kuadrat skor seluruh responden dari setiap item

N = jumlah responden

- b) Langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan untuk mendapatkan varians total (s_x^2) dengan rumus sebagai berikut :

$$s_x^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:160)

Keterangan :

s_x^2 = harga varians total

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor total

$(\sum Y)^2$ = jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = jumlah responden

- 3) Keputusan pengujian reliabilitas instrumen :

$C\alpha < 0,70$: instrumen penelitian tidak reliabel

$C\alpha > 0,70$: instrumen penelitian reliabel

Keterangan : 0,70 merupakan standar minimal reliabilitas instrumen penelitian yang dikemukakan oleh Hair, Anderson, Tatham&Black (2005:88).

3.5.1.1. Prosedur Pengolahan Data

Dalam analisis data ini ditempuh prosedur analisis sebagai berikut :

1. Memeriksa angket yang telah diisi. Hal ini dimaksudkan untuk memeriksa kelengkapan angket yang telah diisi responden. Pemberian skor untuk setiap item pertanyaan yang ada. Alat ukur yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert menggunakan ukuran ordinal, data ordinal merupakan data yang bersifat kualitatif yaitu data yang dikategorikan menurut kualitas objek yang dipelajari. Supaya data ordinal dapat diolah dengan statistik, maka harus dijadikan data kuantitatif yaitu data yang berbentuk bilangan. Bulir-bulir skala sikap yang telah dibuat berdasarkan aspek-aspek sikap yang ditetapkan menurut Likert mempunyai kategori jawaban lima.
2. Merekapitulasi nilai angket variabel X (Budaya Organisasi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).
3. Data yang diperoleh penulis kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel X dan variabel Y, untuk itu penulis menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :
 - a) Menentukan jumlah Skor Kriterion (SK) dengan menggunakan rumus:

$$\mathbf{SK = ST \times JB \times JR}$$

- b) Membandingkan jumlah skor hasil angket untuk variabel X1 dengan jumlah skor kriterium variabel X1 untuk mencari jumlah skor hasil angket X dengan menggunakan rumus: $X_i = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + \dots + X_{100}$

Keterangan: X_i = Jumlah skor hasil angket variabel X_i

$X_1 - X_{100}$ = Jumlah skor angket masing-masing responden

- c) Membuat daerah kategori kontinum.

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang budaya organisasi secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut :

Tinggi = $ST \times JB \times JR$

Sedang = $SD \times JB \times JR$

Rendah = $SR \times JB \times JR$

Keterangan :
 JB : Jumlah Bulir
 JR : Jumlah Responden

- d) Menentukan daerah kontinum untuk variabel X dan variabel Y

4. Analisis data, yaitu mendeskripsikan variabel X dan variabel Y dengan analisis deskriptif untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana gambaran budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT. Gistex Nisshinbo Indonesia.
5. Merubah data ordinal ke interval. Mengingat data variabel penelitian seluruhnya diukur dalam bentuk skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal 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 :

- a. Menentukan banyaknya frekuensi (f)
- b. Menghitung proporsi dengan rumus : $P_i = f/N$
- c. Menghitung proporsi kumulatif (PK)
- d. Menetapkan nilai Z yang diperoleh dari kurva normal baku
- e. Menghitung *Scale Value* (SV) dengan rumus:

$$NS = \frac{(\text{density at lower limit} - \text{density at upper limit})}{(\text{Area Below upper limit} - \text{area below lower limit})}$$

- f. Menentukan nilai transformasi (Y) dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k$$

$$K = 1 + N_{\text{min}}$$

3.5.1.2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk menaksir harga variabel Y berdasarkan harga variabel X yang diketahui, serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap perubahan variabel X.

Analisis regresi yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan bentuk persamaan :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Budaya Organisasi

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

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

Dengan nilai a dan b adalah sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

(Sugiyono, 2008:272)

3.5.1.3. Uji Korelasi

Uji korelasi atau analisis korelasi yaitu teknik untuk menentukan sampai sejauh mana hubungan antara dua variabel. Untuk mengetahui korelasinya menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* :

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

(Riduwan, 2007:136)

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.

Tabel 3.5
Derajat Hubungan Antar Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.80-1.000	Sangat Kuat
0.60-0.799	Kuat
0.40-0.599	Cukup Kuat
0.20-0.399	Rendah
0.00-0.199	Sangat Rendah

Sumber : Riduwan (2007:136)

3.5.1.4. Koefisien Determinasi

Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Sebelum nilai r^2 digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dahulu harus diuji apakah nilai-nilai r^2 ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan H_0 .

3.5.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis umum yang diajukan

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Terdapat pengaruh dari budaya organisasi (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y).

Jika hipotesis penelitian tersebut dinyatakan kedalam hipotesis statistik maka :

H_0 : $\rho = 0$, tidak terdapat pengaruh dari budaya organisasi (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y).

H_1 : $\rho \neq 0$, terdapat pengaruh dari budaya organisasi (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y).

Untuk menguji signifikansi antara variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y) dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan menggunakan rumus *distribusi student* ($t_{student}$) sebagai berikut :

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

(Riduwan, 2007:110)

Keterangan:

t = Distribusi Student (distribusi t)

N = Jumlah responden

r_s = Koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

Dengan kriteria pengujian berdasarkan level signifikansi (0,05) dan dk (n-2):

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.