

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah budaya organisasi sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan produktivitas kerja karyawan yang merupakan variabel terikat (*dependent variable*).

Adapun mengenai siapa/apa unit yang akan diteliti, dimana tempat penelitiannya dan kapan waktu penelitiannya adalah sebagai berikut :

- Unit yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dompot Dhuafa Bandung.
- Tempat penelitiannya dilakukan di Lembaga Amil Zakat (LAZ) Dompot Dhuafa Bandung yang berlokasi di Jalan Pasir Kaliki 143 Bandung.
- Waktu penelitiannya berlangsung pada bulan Juli-Desember 2008.

3.2. Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Arikunto (2006:160), metode penelitian adalah "cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya". Kemudian Sugiono (2003:4) mengartikan metode penelitian sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengatasi masalah yang dihadapi.

Jenis penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas yang dilakukan oleh karyawan Dompot Dhuafa Bandung adalah penelitian deskriptif dan verifikatif.

Nazir (2003:54) mengemukakan bahwa:

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

Melalui penelitian deskriptif ini, maka dapat diperoleh gambaran mengenai budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan pada divisi penghimpunan dan pendayagunaan di Dompot Dhuafa Bandung

Sedangkan jenis penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan guna memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Dalam hal ini penelitian verifikatif dilakukan penulis dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dompot Dhuafa Bandung.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang akan digunakan adalah metode *explanatory survey*. Menurut Sugiyono (2003:10) 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 keseluruhan responden dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik

dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari keseluruhan responden terhadap objek yang sedang diteliti.

Penelitian ini dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun yaitu mulai bulan Juli-Desember 2008, maka metode yang digunakan adalah *cross sectional method*, yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu/tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang. (Umar, 2005: 45).

3.2.2 Desain Penelitian

Arikunto (2006:51) mengemukakan bahwa “Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai rancangan kegiatan, yang akan dilaksanakan.” Nazir (2003:44) mengatakan bahwa “Desain penelitian harus mengikuti metode penelitian”.

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

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 desain 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 produktivitas kerja karyawan pada Dompot Dhuafa Bandung.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Menurut Arikunto (2006:118) mengemukakan bahwa "Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian".

Berdasarkan hal ini, penulis mendefinisikan istilah-istilah yang termuat dalam judul dengan maksud agar memperjelas makna yang terkandung dalam judul sehingga diharapkan adanya kesamaan dalam landasan berpikir.

Terdapat dua variabel yang menjadi kajian dari penelitian ini yaitu :

1. Budaya organisasi sebagai variabel bebas (*independent variable*)

Budaya organisasi didefinisikan sebagai "Nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga prilakunya dalam perusahaan" (Susanto 2004:4).

Unsur-unsur yang akan diteliti dalam variabel budaya organisasi meliputi:

- a. Inisiatif yang meliputi tanggung jawab, kebebasan, dan independensi dari masing-masing anggota organisasi
- b. Pengarahan artinya kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan sumber daya manusia atas hasil kerjanya. Harapan dapat dituangkan dalam bentuk kualitas, kuantitas dan waktu penyelesaian. (Susanto 2004:12)
- c. Dukungan dan pengawasan manajemen, bermakna seberapa baik para manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas. Serta efektivitas peraturan-peraturan dan supervisi langsung oleh manajemen untuk melihat secara keseluruhan perilaku anggota organisasi.

- d. Integrasi yaitu bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik.
- e. Identitas yaitu pemahaman anggota organisasi yang memihak kepada organisasinya secara penuh (Susanto 2004:13).

2. Produktivitas kerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*)

Adapun produktivitas kerja didefinisikan sebagai “Sikap mental yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah harus lebih baik dari hari ini.” (Sinungan 2005:2), sedangkan karyawan didefinisikan sebagai

“Orang penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian”. (Hasibuan, 2003:13)

Dimensi-dimensi yang akan diteliti dalam variabel produktivitas kerja karyawan ini meliputi :

- a. Kemauan kerja yaitu motivasi dan semangat kerja yang tinggi.
- b. Kemampuan kerja yang sesuai dengan isi/deskripsi kerja. (Sinungan 2005:3).
- c. Perbaikan terus-menerus dimana tidak ada titik jenuh dalam upaya melakukan perbaikan.
- d. Peningkatan mutu hasil pekerjaan dengan mutu yang semakin tinggi (Siagian 2002:10).
- e. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan (Sedarmayanti 2001:79).

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	SUBVARIABEL	INDIKATOR	UKURAN	SKALA PENGUKURAN	ITEM PERTANYAAN
Budaya organisasi (X) “Nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya dalam perusahaan”	1. Inisiatif	1.1. Wewenang dalam menjalankan tugas	a. Tingkat kewenangan dalam menjalankan tugas	Ordinal	1
		1.2. Tanggung jawab sesuai wewenang yang dipikul	b. Tingkat tanggung jawab sesuai wewenang yang dipikul	Ordinal	2,3
		1.3. Kebebasan dalam mengambil keputusan	c. Tingkat kebebasan dalam mengambil keputusan	Ordinal	4
	2. Pengarahan	2.1. Kejelasan tujuan dan harapan organisasi secara kuantitas	a. Tingkat kejelasan sasaran dan harapan organisasi secara kuantitas	Ordinal	5,6
		2.2. Kejelasan tujuan dan harapan organisasi secara kualitas	b. Tingkat kejelasan sasaran dan harapan organisasi secara kualitas	Ordinal	7
		2.3. Kejelasan tujuan dan harapan organisasi secara periodik	c. Tingkat kejelasan sasaran dan harapan organisasi secara waktu	Ordinal	8
	3. Dukungan dan pengawasan manajemen	3.1. Komunikasi manajer yang jelas	a. Tingkat kejelasan komunikasi manajer	Ordinal	9
		3.2. Bantuan dan dukungan manajer terhadap bawahannya	b. Tingkat bantuan dan dukungan manajer terhadap bawahannya	Ordinal	10
		3.3. Peraturan-peraturan organisasi	c. Tingkat Efektivitas peraturan-peraturan organisasi	Ordinal	111
		3.4. Supervisi langsung manajer	d. Tingkat efektivitas supervisi langsung manajer	Ordinal	12,13
	4. Integrasi	4.1. Saling kerja sama dalam pelaksanaan tugas	a. Tingkat kerjasama dalam pelaksanaan tugas	Ordinal	14,15
		4.2. Saling keterkaitan dalam pelaksanaan tugas	b. Tingkat keterkaitan dalam pelaksanaan tugas	Ordinal	16
		4.3. Koordinasi yang baik antar unit	c. Tingkat koordinasi yang baik antar unit	Ordinal	17
	5. Identitas.	5.1. Pemahaman anggota organisasi yang loyal kepada perusahaan	a. Tingkat pemahaman karyawan terhadap identitas organisasi	Ordinal	18
		5.2. Loyalitas karyawan terhadap organisasi	b. Tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi	Ordinal	19,20

Lanjutan Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	SUBVARIABEL	INDIKATOR	UKURAN	SKALA PENGUKURAN	ITEM PERTANYAAN
Produktivitas Kerja (Y) "Sikap mental yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah harus lebih baik dari hari ini".	1. Kemauan Kerja	1.1. Semangat kerja karyawan	a. Tingkat semangat kerja karyawan	Ordinal	1,2
		1.2. Kompensasi yang diterima	b. Tingkat penerimaan terhadap kompensasi yang diterima	Ordinal	3,4
		1.3. Penghargaan terhadap prestasi	c. Tingkat penghargaan terhadap prestasi karyawan	Ordinal	5
	2. Kemampuan Kerja	2.1. Pelaksanaan kerja	a. Tingkat pelaksanaan kerja	Ordinal	6,7
		2.2. Kemampuan melaksanakan tugas	b. Tingkat kemampuan melaksanakan tugas	Ordinal	8,9
		2.3. Kemampuan menangani masalah	c. Tingkat kemampuan menjadi <i>problem solver</i>	Ordinal	10,11
	3. Perbaikan terus-menerus	3.1. Selalu mencari ide baru dalam pekerjaan	a. Tingkat penemuan ide baru dalam pelaksanaan tugas	Ordinal	12
		3.2. Ketanggapan terhadap perubahan	b. Tingkat ketanggapan terhadap perubahan	Ordinal	13
		3.3. Selalu melakukan perbaikan terencana	c. Tingkat kemampuan dalam melakukan perbaikan terencana	Ordinal	14
	4. Peningkatan mutu hasil pekerjaan	4.1. Orientasi hasil kerja yang berkualitas	a. Tingkat hasil kerja yang berkualitas	Ordinal	15
		4.2. Pekerjaan sesuai target	b. Tingkat pekerjaan sesuai target	Ordinal	16,17
	5. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan	5.1. Selalu menghargai pekerjaannya	a. Tingkat penghargaan terhadap pekerjaannya	Ordinal	18
		5.2. Selalu bersikap positif terhadap pekerjaan	b. Tingkat kemampuan bersikap positif terhadap pekerjaannya	Ordinal	19,20

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

3.4.1 Sumber Data

Menurut Arikunto (2006:107), “Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.” Sedangkan jenis data yang digunakan dalam penelitian dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu: data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik dengan menggunakan teknik pengumpulan data tertentu. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari hasil pengolahan angket yang telah diisi oleh responden, yaitu karyawan Dompot Dhuafa Bandung.

Data sekunder berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai literatur, situs internet, buku-buku dan catatan/dokumentasi yang berkaitan erat dengan masalah yang sedang diteliti.

Untuk lebih jelasnya mengenai data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis menyajikannya dalam Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2
Jenis dan Sumber Data

No	Jenis Data	Kategori Data	Sumber Data
1	Peringkat produktivitas tahun 2005	Sekunder	IMD 2005
2	Jumlah potensi zakat Indonesia	Sekunder	Berbagai sumber
3	Jumlah penghimpunan DD Bandung	Sekunder	Divisi Penghimpunan
4	Produktivitas kerja karyawan divisi pendayagunaan	Sekunder	Pengolahan angket pra penelitian
5	Prinsip dasar Dompot Dhuafa Bandung	Sekunder	www.ddbandung.net
6	Profil Dompot Dhuafa Bandung	Sekunder	www.ddbandung.net
7	Data karyawan	Sekunder	HRD DD Bandung
8	Tanggapan terhadap budaya organisasi DD Bandung	Primer	Kuisisioner
9	Tanggapan terhadap produktivitas kerja karyawan DD Bandung	Primer	Kuisisioner

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket/ kuesioner. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden (sampel penelitian). Responden tinggal memilih alternatif jawaban yang telah disediakan dengan melingkari masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel (X) budaya organisasi, dan variabel (Y) produktivitas kerja.

Teknik penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Menyusun kisi-kisi kuesioner atau daftar pertanyaan.
2. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam kuesioner merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
3. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden atas pernyataan diberi nilai dengan skala likert.

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Berdasarkan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

3.4.3 Populasi dan Sampel

Arikunto (2006:130) mengemukakan bahwa:

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : Objek/Subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. (Sugiyono 2004:55).

Tabel 3.4
Jumlah Karyawan Dompot Dhuafa Bandung

Divisi/Bagian	Jumlah
Direktur	1
Manajer	4
Staf Pengembangan Amil (HRD)	2
Staf Marketing Communication	2
Staf Fundraising	3
Staf Customer Loyalty	3
Staf Empowering	3
Staf Charity	20
Staf Administrasi dan Umum	12
Total Karyawan	50

Sumber : HRD Dompot Dhuafa Bandung 2008

Berdasarkan kedua pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah para karyawan Dompot Dhuafa Bandung sebanyak 50 orang.

Arikunto (2006:117) mengemukakan “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Sedangkan pengertian sampel itu sendiri menurut Sugiyono (2003 : 91) adalah “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”

Menurut Gay dalam Husein Umar (2005:79) ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan desain penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Metode deskriptif minimal 10% populasi.
2. Metode deskriptif korelasional minimal 30 subjek.

3. Metode Ex Pos Facto minimal 15 subjek per kelompok.
4. Metode Experimental minimal 15 subjek per kelompok.

Mengingat jumlah populasi pada divisi Penghimpunan dan Pendayagunaan di Dompot Dhuafa Bandung jumlahnya kurang dari 100 orang, yaitu 50. Maka untuk mendapatkan data yang lebih akurat, penulis menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Suharsimi Arikunto, (2006:120) yang mengemukakan bahwa: “Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

3.5. Rancangan Analisis Data Dan Uji Hipotesis

3.5.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah antara variabel budaya organisasi (X) terdapat pengaruhnya atau tidak terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Dalam melaksanakan pengolahan data ini prosedur analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

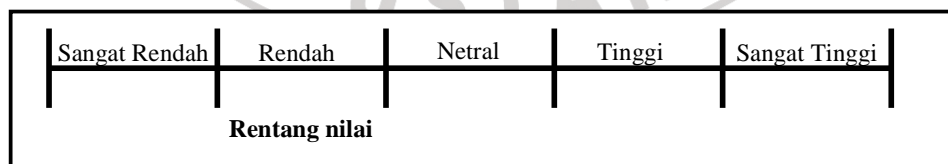
1. Mengecek lembar jawaban yang telah diisi oleh responden untuk mengetahui kelengkapan hasil jawaban responden yang akan menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut diolah lebih lanjut.
2. Menghitung bobot nilai dengan menggunakan skala *Likert* dalam 5 pilihan jawaban. Berikut adalah langkah dalam penentuan bobot nilai/skor (s)

penelitian dengan jumlah (N) sebanyak 50 responden dalam tabel tanggapan mengenai hasil penelitian:

- Jumlah skor n responden menjawab 5: $n \times 5 = s$ ($s/n \times 100\% = p\%$)
- Jumlah skor n responden menjawab 4: $n \times 4 = s$ ($s/n \times 100\% = p\%$)
- Jumlah skor n responden menjawab 3: $n \times 3 = s$ ($s/n \times 100\% = p\%$)
- Jumlah skor n responden menjawab 2: $n \times 2 = s$ ($s/n \times 100\% = p\%$)
- Jumlah skor n responden menjawab 1: $n \times 1 = s$ ($s/n \times 100\% = p\%$)

Jumlah N S (s Total) P% (%Total)

- Menentukan skor ideal ($5 \times N = 250$) sebagai pembanding antara skor skor hasil penelitian dengan nilai oimum.
3. Rekapitulasi nilai angket variabel X (budaya organisasi) dan variabel Y (produktivitas kerja). Langkah dalam rekapitulasi nilai angket dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
- Menentukan jumlah skor ideal (jumlah item $\times 5 \times 50$) dan paling rendah (jumlah item $\times 1 \times 50$) untuk masing-masing indikator dan variabel.
 - Menentukan rentang skor maksimum dan minimum lalu dibagi menjadi lima kategori.
 - Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian.



Sumber: Riduwan (2007:88)

Gambar 3.1
Garis Kontinum Penelitian

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

4. Tahap uji coba kuesioner, untuk menguji layak atau tidaknya kuesioner yang disebarkan kepada responden, maka penulis melakukan dua tahap pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Keberhasilan mutu hasil penelitian dipengaruhi oleh data yang *valid* dan *reliable*. Oleh karena itu, dibutuhkan instrumen penelitian yang juga *valid* dan *reliable*. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan *reliable* berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2007:110).
5. Tahap selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linier sederhana karena penelitian ini meneliti satu variabel bebas, yaitu budaya organisasi (X), serta produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (2007:204) regresi sederhana merupakan perhitungan yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Korelasi *pearson product moment* digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dan terikat (Riduwan 2007:136).

3.5.2 Uji Validitas

Dalam melakukan suatu penelitian, data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan memiliki fungsi sebagai pembentuk hipotesis. Instrumen pengumpulan data akan menentukan baik tidaknya data, yang pada akhirnya akan menentukan kualitas dari hasil penelitian. Maka dari itu instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi dua persyaratan dalam pengujian hasil yang diteliti, yaitu *valid* dan *reliable*.

Menurut Arikunto, 2006:168

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang berarti memiliki validitas rendah

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban lebih dari dua pilihan, perhitungan korelasi antara pertanyaan kesatu dengan skor total digunakan alat uji korelasi *Pearson (product moment coefficient of correlation)* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \Sigma XY - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \quad (\text{Sumber: Arikunto 2006:274})$$

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total
- ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X
- ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y
- ΣX^2 = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi X
- ΣY^2 = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Menurut Saifuddin Azwar (1997:7),

“Menggunakan alat ukur kadangkala tidak memberikan hasil ukur yang cermat dan teliti sehingga akan menimbulkan kesalahan (*varians error*). Kesalahan tersebut dapat berupa hasil yang terlalu tinggi (*overestimate*) atau terlalu rendah (*underestimate*). Alat ukur yang valid adalah yang memiliki *varians error* yang kecil”.

Dalam kaitannya dengan koefisien korelasi antara *item* dengan skor total tes, sedikitnya jumlah *item* yang ada dalam tes akan mengakibatkan terjadinya overestimasi terhadap korelasi yang sebenarnya. Oleh karena itu, agar memperoleh informasi yang lebih akurat mengenai korelasi antara *item* dengan tes, maka nilai korelasi yang diperoleh dikoreksi kembali dengan rumus berikut:

$$r_{i(x-i)} = \frac{r_{ix} s_x - s_i}{\sqrt{(s_x^2 + s_i^2 - 2r_{ix} s_i s_x)}} \quad (\text{Saifuddin Azwar, 2006:62})$$

Keterangan:

- $r_{i(x-i)}$ = Koefisien korelasi item total setelah dikoreksi
 r_{ix} = Koefisien korelasi item total sebelum dikoreksi
 s_i = Deviasi standar skor suatu item
 s_x = Deviasi standar skor skala

Berikut adalah keputusan pengujian validitas instrumen:

1. Item pertanyaan dikatakan valid jika $r_{i(x-i)} > r_{\text{tabel}}$.
2. Item pertanyaan dikatakan tidak valid jika $r_{i(x-i)} \leq r_{\text{tabel}}$.

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada setiap item pertanyaan, yang terdiri dari 40 item. Hasil pengujian validitas instrumen untuk setiap item pertanyaan dalam penelitian ini diperlihatkan pada tabel 3.6.

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	No	Pernyataan	r_{hitung}	$r_{i(x-i)}$	r_{tabel}	Ket	
<i>Budaya Organisasi (X)</i>	Inisiatif						
	1	Kewenangan dalam menjalankan tugas	0,467	0,391	0,284	Valid	
	2	Lembaga menuntut tanggung jawab kepada karyawan sesuai kewenangan yang dipikul	0,558	0,492	0,284	Valid	
	3	Kegagalan dalam menjalankan tugas tidak perlu dipermasalahkan karena setiap karyawan sudah berusaha sebaik mungkin	0,488	0,402	0,284	Valid	
	4	Pimpinan memiliki hak mutlak dalam pengambilan keputusan tanpa harus meminta pertimbangan dahulu dari bawahannya	0,616	0,550	0,284	Valid	
	Pengarahan						
	5	Kejelasan sasaran lembaga terhadap target jumlah penghimpunan Ziswaf	0,550	0,476	0,284	Valid	
	6	Kejelasan sasaran pendayagunaan Ziswaf	0,453	0,377	0,284	Valid	
	7	Lembaga menyerahkan sepenuhnya standar pekerjaan yang dihasilkan kepada masing-masing karyawan	0,438	0,347	0,284	Valid	
	8	Kejelasan rencana pengembangan lembaga secara periodik dari waktu ke waktu	0,691	0,620	0,284	Valid	
	Dukungan dan Pengawasan Manajemen						
	9	Kejelasan informasi yang disampaikan pimpinan kepada bawahannya	0,686	0,616	0,284	Valid	
	10	Pimpinan tidak perlu memberikan dukungan dan bantuan pekerjaan terhadap bawahannya	0,654	0,582	0,284	Valid	
	11	Peraturan-peraturan organisasi yang ada hanya sebatas formalitas belaka	0,496	0,411	0,284	Valid	
	12	Saya merasa melalui pengawasan dari pimpinan menjadikan pekerjaan lebih efektif dan efisien	0,379	0,289	0,284	Valid	
	13	Kemampuan pimpinan melakukan supervise secara langsung	0,479	0,418	0,284	Valid	
	Integrasi						
	14	Koordinasi antar pimpinan dan bawahan berjalan tidak efektif	0,466	0,402	0,284	Valid	
	15	Lembaga menekankan untuk saling kerja sama dalam menjalankan tugas	0,400	0,307	0,284	Valid	
	16	Setiap unit/individu harus berjalan secara independen tanpa adanya keterkaitan dengan unit/divisi lain	0,484	0,421	0,284	Valid	
17	Dalam proses menjalankan tugas, koordinasi yang baik antar divisi/unit sangat dibutuhkan	0,402	0,304	0,284	Valid		
Identitas							
18	Saya akan mendahulukan kepentingan unit/individu yang menjadi tanggung jawab saya daripada kepentingan lembaga secara keseluruhan	0,378	0,288	0,284	Valid		
19	Saya akan minta izin kepada pihak yang berwenang di lembaga pada jam kerja bilamana ada keperluan di luar pekerjaan	0,659	0,598	0,284	Valid		
20	Karena ada kepentingan keluarga, saya terpaksa datang terlambat masuk kerja	0,420	0,335	0,284	Valid		

Tabel 3.6 (Lanjutan)
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	No	Pernyataan	r_{hitung}	$r_{i(x-i)}$	r_{tabel}	Ket
Produktivitas Kerja (Y)	Kemauan Kerja					
	1	Berusaha untuk selalu semangat dalam bekerja	0,651	0,587	0,284	Valid
	2	Melaksanakan pekerjaan dengan santai asal selesai	0,372	0,289	0,284	Valid
	3	Saya memperoleh kompensasi finansial yang cukup dan memadai	0,363	0,297	0,284	Valid
	4	Kompensasi yang diperoleh telah sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan	0,473	0,405	0,284	Valid
	5	Berusaha untuk mencapai prestasi maksimal menjadi tekad saya	0,682	0,624	0,284	Valid
	Kemampuan Kerja					
	6	Target pekerjaan yang ditetapkan lembaga sangat membebani saya	0,475	0,399	0,284	Valid
	7	Berusaha melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	0,626	0,561	0,284	Valid
	8	Tidak dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik	0,505	0,434	0,284	Valid
	9	Dengan pengetahuan yang dimiliki dapat menunaikan tugas dengan tepat	0,487	0,417	0,284	Valid
	10	Apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, saya menunda terlebih dahulu pekerjaan tersebut	0,407	0,326	0,284	Valid
	11	Berusaha untuk menyelesaikan masalah yang berkembang dengan solusi yang efisien dan efektif	0,814	0,760	0,284	Valid
	Perbaikan terus-menerus					
	12	Berusaha untuk menemukan ide baru untuk pengembangan pekerjaan	0,649	0,590	0,284	Valid
	13	Penggunaan metode baru untuk mengantisipasi perubahan yang terjadi	0,561	0,494	0,284	Valid
	14	Tanpa jenuh selalu berusaha untuk melakukan peningkatan terus-menerus dalam pekerjaan	0,478	0,402	0,284	Valid
	Peningkatan mutu hasil pekerjaan					
	17	Hasil pekerjaan tidak selalu mengalami peningkatan	0,396	0,316	0,284	Valid
	18	Selama ini merasa puas dengan mutu dan jumlah pekerjaan yang dilaksanakan	0,448	0,369	0,284	Valid
	19	Berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai target	0,649	0,587	0,284	Valid
	Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan					
20	Menghargai pekerjaan dengan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab	0,686	0,626	0,284	Valid	
21	Pekerjaan menumpuk adalah tantangan untuk diselesaikan	0,584	0,522	0,284	Valid	
22	Merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan yang dihadapi	0,434	0,358	0,284	Valid	

Sumber: Hasil pengolahan data 2008

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap seluruh responden (50) dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $(50 - 2 = 48)$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,284. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki $r_{i(x-i)/hitung}$ lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{i(x-i)} > r_{tabel}$). Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

3.5.3 Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian disamping harus *valid*, juga harus dapat dipercaya (*reliabel*). Arikunto (2006:178) menyatakan bahwa realibilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Alpha Croanbach* sebagai berikut:

$$C\alpha = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2007:171})$$

Keterangan:

$C\alpha$ = *Cronbach Alpha* (Reliabilitas instrumen)

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_t^2 = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \left[\frac{(\sum X)^2}{n} \right]}{n}$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:166)

Keterangan:

σ_t^2 = Varians total

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum X^2$ = Jumlah skor item dikuadratkan

n = Jumlah responden

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dilakukan pada setiap variabel, yakni budaya organisasi (X), dan produktivitas kerja (Y). Hasil pengujian reliabilitas instrumen untuk setiap variabel dalam penelitian ini diperlihatkan pada tabel 3.7

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	$C\alpha_{hitung}$	$C\alpha_{minimal}$	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X)	0,835714739	0.70	Reliabel
2	Produktivitas Kerja (Y)	0,863558495	0.70	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data 2008

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 50 orang responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $(50-2=48)$, sehingga diperoleh nilai $C\alpha$ masing-masing variabel lebih besar dari $C\alpha_{minimal}$ menurut ketentuan yang dikemukakan oleh Hair, Anderson, Tatham&Black (1998:88), atau dengan kata lain $C\alpha_{hitung} \geq 0,70$. Dengan demikian hal tersebut dapat diartikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner berapa kalipun ditanyakan kepada responden akan menghasilkan hasil ukur yang sama.

3.5.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

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

$$Y' = a + bX$$

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 memengaruhi 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.

3.5.1 Analisis koefisien 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* :

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

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.

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

Tabel 3.6
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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 (2004:216)

3.5.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen sehingga harus dikalikan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas, dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$. Berikut ini adalah rumus koefisien determinasi: $KD = r^2 \times 100\%$.

Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel Y-nya. Sebaliknya r^2 , semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi r^2 berada diantara 0 dan 1.

3.5.6 Uji Hipotesis

Penelitian ini didasarkan pada data populasi, atau sampling total, sehingga tidak melakukan pengujian hipotesis statistik. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2003:81) bahwa “Penelitian yang didasarkan pada data populasi atau sampling total atau sensus tidak melakukan pengujian hipotesis statistik. Hipotesis penelitian ini akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear sederhana.”