BAB III
OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Husein Umar (2005:303) "objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain yang dianggap perlu". Berdasarkan pada pengertian diatas dapat dijelaskan objek dalam penelitian ini adalah etos kerja dan budaya organisasi (*independent variable*/ variabel bebas) dan kinerja karyawan (*dependent variable*/ variabel terikat). Penelitian ini dilakukan di CV. Pratama Jaya Ciamis di Jalan Raya Sukakerta No. 466 Panumbangan Ciamis 46263.

3.2 Metode Penelitian

Menurut Umi Narimawati (2008: 127) "metode penelitian merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu".

Menurut Sugiyono (2009: 147) menyatakan bahwa:

> "Metode analisis deskriptif/ kualitatif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi."

Menurut Sugiyono (2009: 8) metode penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut:

> "Metode penelitian verifikatif/ kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan istrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik. Metode tersebut digunakan karena penelitian ini ditujukan untuk menggambarkan dengan jelas bagaimana pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif, karena data etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari penelitian ini berupa data kuantitatif.

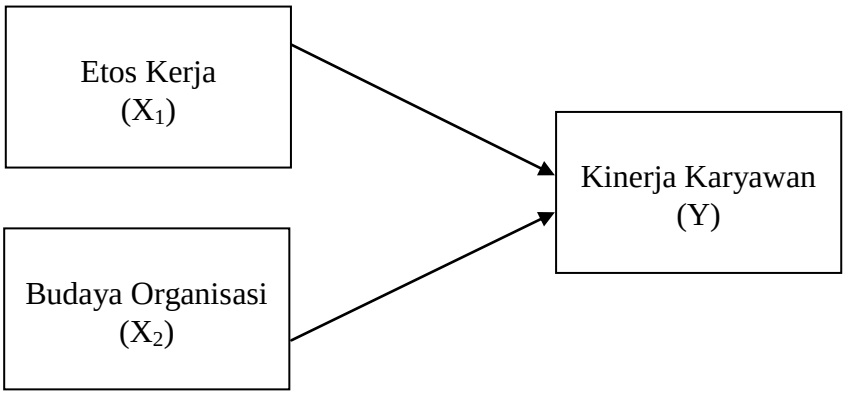
Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data tersebut akan di kumpulkan, diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari, jadi dari data tersebut akan dapat ditarik kesimpulan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif.

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian (Moh. Nazir, 2003: 84). Dalam

melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis.

Model penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan paradigma hubungan dua variabel bebas secara bersamaan dengan satu variable tergantung, dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati adalah:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada CV. Pratama Jaya Ciamis
2. Menetapkan judul dari fenomena yang didapat, sehingga dapat diketahui apa yang akan diteliti kemudian menentukan identifikasi masalah dalam penelitian
3. Menetapkan rumusan masalah yang terjadi pada CV. Pratama Jaya Ciamis
4. Menetapkan tujuan penelitian
5. Menetapkan hipotesis penelitian berdasarkan fenomena dan dukungan teori

6. Menetapkan variabel penelitian yaitu variabel *independent*: etos kerja dan budaya organisasi, variabel *dependent* : kinerja karyawan, serta menetapakan indikator variabel *independent* dan variabel *dependent*
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data
8. Menganalisis data-data mengenai: etos kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan
9. Melakukan pelaporan hasil penelitian melalui data informasi yang diperoleh dari perusahaan kemudian data kemudian menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat digambarkan desain penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	**Desain Penelitian**			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T – 1	*Descriptive*	*Descriptive* dan *Survey*	Karyawan CV. Pratama Jaya	*Cross Sectional*
T – 2	*Descriptive*	*Descriptive* dan Survey	Karyawan CV. Pratama Jaya	*Cross Sectional*
T – 3	*Descriptive*	*Descriptive* dan *Survey*	Karyawan CV. Pratama Jaya	*Cross Sectional*
T 4-5	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive* dan *Explanatory*	Karyawan CV. Pratama Jaya	*Cross Sectional*

Sumber : Narimawati Umi, et al. (2010:31)

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Nur Indrianto (2002: 69), operasionalisasi variabel adalah:

> "Penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalisasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construc*t yang lebih baik".

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian mengenai pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Operasional variabel dalam penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuesioner	Sumber Data
Etos Kerja (X1)	Konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi pegawai terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. (Sinamo, 2005)	Penuh tanggung jawab	1. Penggunaan waktu kerja semaksimal mungkin untuk kepentingan perusahaan	Ordinal (Likert)	1 2	Karyawan CV. Pratama Jaya Ciamis
		Semangat kerja yang tinggi	2. Upaya mempertinggi kemampuan kerja untuk meningkatkan hasil pekerjaan		3 4 5	
		Berdisiplin	3. Selalu masuk kerja dan meminta izin jika berhalangan hadir		6	
		Bersikap santun dan hormat	4. Menghargai pimpinan dan sesama pegawai		7 8	

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuesioner	Sumber Data
Budaya Organisasi (X2)	Suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. (Robbins, 2008)	Inovasi dan pengambilan resiko Orientasi kepada detil Orientasi kepada hasil Orientasi kepada manusia	1. Tingkat inovasi 2. Keberanian mengambil resiko 3. Perhatian terhadap rincian pekerjaan 4. Ketepatan analisa 5. Pencapaian tugas 6. Keputusan bermanfaat kepada pekerjaan	Ordinal (Likert)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	Karyawan CV. Pratama Jaya Ciamis
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah apa yang dilakukan karyawan , sehingga mempengaruhi kombinasi karyawan organisasi antara lain kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja. (Mathis dan Jakson, 2002)	Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Waktu kerja	1. Prestasi kerja 2. Beban tugas harian 3. Ketepatan penyelesaian pekerjaan	Ordinal (Likert)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Karyawan CV. Pratama Jaya Ciamis

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

"Data primer adalah: "sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data" (Sugiyono, 2009: 137). Sejalan dengan teori tersebut, peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan dengan bersumber langsung pada objek pertama yang akan diteliti.

Sumber data mengenai pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Pratama Jaya Ciamis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel berdasarkan sensus.

1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008: 161), populasi adalah: "Objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian"

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan pimpinan CV. Pratama Jaya Ciamis. Jumlah total karyawan perusahaan adalah 30 orang, dengan komposisi seperti yang tertera pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3
Komposisi Karyawan CV. Pratama Jaya Ciamis

No	Divisi	Populasi
1	SDM	2
2	Produksi	18
3	Gudang	2
4	Marketing	6
5	Accounting	2
Total		30

Sumber: CV. Pratama Jaya Ciamis

2. Sampel Berdasarkan Sensus

Bila jumlah populasi besar dan tidak mungkin dilakukan penelitian terhadap seluruh anggota populasi maka dapat menggunakan sampel yang diambil

dari populasi tersebut. Sugiyono (2010: 81) memaparkan bahwa, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Menurut M. Nazir (1998) dalam Asep Yayat Hidayat (2008: 20) “Teknik sensus atau *Complete Enumeration* adalah mengambil keterangan mengenai populasi dari setiap unit populasi yang semuanya dihitung.

Sejalan dengan teori-teori tersebut, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara sensus. Dari hasil sensus yang dilakukan pada karyawan CV. Pratama Jaya Ciamis memperlihatkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan itu hanya 30 orang atau kurang dari 100 orang, maka sensus yang diambil 30 orang responden.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari CV. Pratama Jaya Ciamis dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi, dilakukan terhadap obyek penelitian guna mendukung penelitian, sifatnya tidak ada interaksi antara obyek dan peneliti.
2. Interview, langsung dilakukan dengan pihak terkait di perusahaan tempat obyek penelitian yang mempunyai hubungan langsung dengan masalah yang diteliti oleh penulis.
3. Kuesioner, teknik pengumpulan data dengan form yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada obyek penelitian untuk memperoleh informasi.

3.2.4.1 Uji Validitas

Uji coba kepada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik populasi penelitian dilakukan sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data yang sebenarnya. Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh item-item pertanyaan-pertanyaan yang layak digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian.

Menurut *Cooper* (2006:720) validitas adalah : *"Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure"*.

"Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur". (Sugiyono, 2006: 149) Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus korelasi Pearson yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right]\left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi pearson

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikasi 5%). Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n-2$$

Dimana :

n = ukuran sampel

r = Koefisien Korelasi Pearson

db = Derajat Bebas = n - 2

Keputusan pengujian validitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan dengan 5 % satu sisi adalah :

1. Item instrument dikatakan valid jika t_{hitung} lebih dari atau sama dengan $t_{0,05\ (165)}$ = 1,9744 maka instrument tersebut dapat digunakan.
2. Item instrument dikatakan tidak valid jika t_{hitung} kurang dari $t_{0,05\ (165)}$ = 1,9744 maka item tersebut tidak dapat digunakan.

Apabila r lebih besar atau sama dengan 0,30, maka item tersebut dinyatakan valid. Hal ini berarti, instrumen penelitian tersebut memiliki derajat ketepatan dalam mengukur variabel penelitian, dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. tetapi apabila r lebih kecil dari 0,30, maka item tersebut dinyatakan tidak valid, dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis berikutnya atau instrumen tersebut dihilangkan dari pengukuran variabel. Pengujian validitas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dengan menelaah nilai *Pearson correlation*. Setelah

ditemukan bahwa pernyataan-pernyataan (butir) yang digunakan penelitian ini valid, maka selanjutnya pernyataan yang dinyatakan valid diuji reliabilitasnya, dengan menelaah nilai *pearson correlation* (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Kuesioner Etos Kerja

Correlations										
		E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	Etos
E1	Pearson	1	.309	.535	.550	.179	.298	.342	.026	.641
	Sig. (2-tailed)		.096	.002	.002	.344	.109	.065	.893	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
E2	Pearson	.309	1	.402	.228	.233	.376	.276	.270	.634
	Sig. (2-tailed)	.096		.028	.226	.214	.040	.140	.150	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
E3	Pearson	.535	.402	1	.194	.509	.247	.422	.210	.715
	Sig. (2-tailed)	.002	.028		.304	.004	.188	.020	.266	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
E4	Pearson	.550	.228	.194	1	.140	.506	.352	.183	.628
	Sig. (2-tailed)	.002	.226	.304		.462	.004	.057	.333	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
E5	Pearson	.179	.233	.509	.140	1	.130	.474	.083	.562
	Sig. (2-tailed)	.344	.214	.004	.462		.492	.008	.663	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
E6	Pearson	.298	.376	.247	.506	.130	1	.237	.296	.617
	Sig. (2-tailed)	.109	.040	.188	.004	.492		.207	.113	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
E7	Pearson	.342	.276	.422	.352	.474	.237	1	.020	.666
	Sig. (2-tailed)	.065	.140	.020	.057	.008	.207		.916	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
E8	Pearson	.026	.270	.210	.183	.083	.296	.020	1	.435
	Sig. (2-tailed)	.893	.150	.266	.333	.663	.113	.916		.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Etos	Pearson	.641	.634	.715	.628	.562	.617	.666	.435	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.016	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi

Correlations														
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	Buda
B1	Pearson	1	.181	-.186	.013	.016	.513	.112	.531	.054	.000	.086	.189	.369
	Sig. (2-tailed)		.339	.326	.946	.933	.004	.554	.003	.779	1.000	.653	.316	.045
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B2	Pearson	.181	1	.304	.256	.276	.445	.004	.522	.461	-.100	.065	.413	.558
	Sig. (2-tailed)	.339		.102	.173	.140	.014	.982	.003	.010	.599	.733	.023	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B3	Pearson	-	.304	1	.521	.294	.110	.183	.263	.251	.405	-.014	.371	.534
	Sig. (2-tailed)	.326	.102		.003	.115	.563	.332	.160	.181	.026	.941	.044	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B4	Pearson	.013	.256	.521	1	.312	.313	.530	.332	.243	.745	.124	.428	.745
	Sig. (2-tailed)	.946	.173	.003		.093	.092	.003	.073	.196	.000	.513	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B5	Pearson	.016	.276	.294	.312	1	.120	.216	.247	.007	.222	-.047	.528	.469
	Sig. (2-tailed)	.933	.140	.115	.093		.527	.251	.187	.969	.238	.806	.003	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B6	Pearson	.513	.445	.110	.313	.120	1	.103	.529	.401	.012	.255	.127	.581
	Sig. (2-tailed)	.004	.014	.563	.092	.527		.588	.003	.028	.949	.174	.505	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B7	Pearson	.112	.004	.183	.530	.216	.103	1	.144	.185	.539	.488	.195	.588
	Sig. (2-tailed)	.554	.982	.332	.003	.251	.588		.448	.327	.002	.006	.301	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B8	Pearson	.531	.522	.263	.332	.247	.529	.144	1	.228	.177	.224	.294	.671
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.160	.073	.187	.003	.448		.226	.350	.234	.115	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B9	Pearson	.054	.461	.251	.243	.007	.401	.185	.228	1	.053	.206	-.010	.454
	Sig. (2-tailed)	.779	.010	.181	.196	.969	.028	.327	.226		.781	.275	.960	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B10	Pearson	.000	-.100	.405	.745	.222	.012	.539	.177	.053	1	.350	.312	.590
	Sig. (2-tailed)	1.00	.599	.026	.000	.238	.949	.002	.350	.781		.058	.093	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B11	Pearson	.086	.065	-.014	.124	-.047	.255	.488	.224	.206	.350	1	-.048	.426
	Sig. (2-tailed)	.653	.733	.941	.513	.806	.174	.006	.234	.275	.058		.801	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations														
B12	Pearson	.189	.413	.371	.428	.528	.127	.195	.294	-.010	.312	-.048	1	.584
	Sig. (2-tailed)	.316	.023	.044	.018	.003	.505	.301	.115	.960	.093	.801		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Budaya	Pearson	.369	.558	.534	.745	.469	.581	.588	.671	.454	.590	.426	.584	1
	Sig. (2-tailed)	.045	.001	.002	.000	.009	.001	.001	.000	.012	.001	.019	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja

Correlations												
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	Kinerj
K1	Pearson	1	.559	.263	.148	.364	.601	.465	.300	.344	.422	.742
	Sig. (2-tailed)		.001	.160	.434	.048	.000	.010	.108	.063	.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K2	Pearson	.559	1	.494	.228	.359	.383	.430	.149	.379	.211	.686
	Sig. (2-tailed)	.001		.006	.225	.052	.037	.018	.432	.039	.264	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K3	Pearson	.263	.494	1	.333	.289	.339	.604	-.082	.216	.282	.623
	Sig. (2-tailed)	.160	.006		.072	.122	.067	.000	.667	.251	.131	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K4	Pearson	.148	.228	.333	1	.286	.121	.214	-.035	.344	.314	.494
	Sig. (2-tailed)	.434	.225	.072		.126	.525	.257	.855	.062	.091	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K5	Pearson	.364	.359	.289	.286	1	.196	.033	.282	.183	.336	.546
	Sig. (2-tailed)	.048	.052	.122	.126		.299	.863	.131	.333	.070	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K6	Pearson	.601	.383	.339	.121	.196	1	.670	.066	.214	.141	.647
	Sig. (2-tailed)	.000	.037	.067	.525	.299		.000	.729	.255	.456	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K7	Pearson	.465	.430	.604	.214	.033	.670	1	.152	.274	.167	.694
	Sig. (2-tailed)	.010	.018	.000	.257	.863	.000		.421	.143	.377	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations												
K8	Pearson	.300	.149	-.082	-.035	.282	.066	.152	1	.121	.268	.378
	Sig. (2-tailed)	.108	.432	.667	.855	.131	.729	.421		.524	.153	.039
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K9	Pearson	.344	.379	.216	.344	.183	.214	.274	.121	1	.200	.560
	Sig. (2-tailed)	.063	.039	.251	.062	.333	.255	.143	.524		.290	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K10	Pearson	.422	.211	.282	.314	.336	.141	.167	.268	.200	1	.560
	Sig. (2-tailed)	.020	.264	.131	.091	.070	.456	.377	.153	.290		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson	.742	.686	.623	.494	.546	.647	.694	.378	.560	.560	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.002	.000	.000	.039	.001	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien validitas lebih besar dari titik kritis (0,300) dinyatakan valid. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koesioner tentang etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sudah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan (Masri Singarimbun, 1995: 140). Uji reliabilitas dilaksanakan untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan data. Metode yang digunakan untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan

kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/ genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.
3. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.

   Rumus

   $2r_b$

   $1+r_b$
4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_1 = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan:

r_1 = reliabilitas internal seluruh item

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua.

Butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,70.

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Etos Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	8

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	12

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	10

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan hasil uji reliabilitas memiliki nilai koefisien reliabilitas masing-masing sebesar 0,756, 0,789, dan 0,787 lebih besar dari titik kritis (0,700) maka dinyatakan reliabel.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner tentang etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sudah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.10

Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas

Criteria	*Reliability*	*Validity*
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber: Barker et al, 2002; 70

3.2.4.3 Uji MSI

Untuk memenuhi syarat data yang digunakan terhadap data yang diperoleh dari kuisioner dengan skala pengukuran ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi skala pengukuran interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

Adapun untuk melakukan transformasi data melalui *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah kerja sebagai berikut (Harun Al-Rasyid: 2003) :

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner. Untuk setiap butir pernyataan tentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi.
2. Setiap frekuensi dibagi banyak responden dan hasilnya disebut proporsi (P). Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi komulatifnya.
3. Menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap responden sehingga diperoleh proporsi kumulatif (pk).

   Pk1 = 0 + P1
   Pk2 = P1 + Pk1
   Pk3 = Pk1 + Pk2

4. Tentukan nilai batas untuk Z pada setiap pilihan jawaban. (Untuk data n>30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal).
5. Untuk setiap nilai Z tentukan nilai density dengan rumus :

$$Fd = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{1/2Z^2}$$

6. Menghitung scale value (SV) untuk masing-masing responden dengan rumus:

$$\textbf{Means of Interval} = \frac{\textit{Density of lower limits} \quad \textit{Density of Upper limits}}{\textit{Area Under Upper limits} \quad \textit{Area Under Lowerr limits}}$$

Dimana:

Density at Lower Limit = Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan batas atas

Area Under Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Under Lower limit = Daerah di bawah batas bawah

7. Merubah scale (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh transformed scale value (TSV).

   Nilai Transformasi = Nilai Skala + [Nilai Skala Minimum] + 1

3.2.4.4 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang diperoleh dari kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai positif 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban responden kemudian diberi skor sesuai dengan penggunaan skala Likert, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.11

Penentuan Skor Jawaban Kuesioner

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2006: 87)

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis (Deskriptif dan Verifikatif)

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisis terhadap data dengan menggunakan metode deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

1. Analisis Deskriptif atau Kualitatif

Menurut Sugiyono (2010:14) analisis *kualitatif* adalah sebagai berikut:

> "Metode penelitian *kualitatif* itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail."

Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana etos kerja dan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan di CV. Pratama Jaya Ciamis.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
2. Dihitung total skor setiap variabel/ subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.
3. Dihitung skor setiap variabel/ subvariabel = rata-rata dari total skor.
4. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
5. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\text{Skor Total} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ x } 100\%$$

Skor aktual adalah jawab seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Penjelasan bobot nilai skor aktual dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.12

Kriteria Persentase Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Umi Narimawati (2007:85)

2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Menurut Sugiyono (2010:31) analisis kuantitatif adalah sebagai berikut :

> "Dalam penelitian kuantitatif analisis data menggunakan statistik. Statistik yang digunakan dapat berupa statistik deskriptif dan inferensial/induktif. Statistik inferensial dapat berupa statistik parametris dan statistik nonparametris. Peneliti menggunakan statistik inferensial bila penelitian dilakukan pada sampel yang dilakukan secara random. Data hasil analisis selanjutnya disajikan dan diberikan pembahasan. Penyajian data dapat berupa tabel, tabel ditribusi frekuensi, grafik garis, grafik batang, *piechart* (diagram lingkaran), dan pictogram. Pembahasan hasil penelitian merupakan penjelasan yang mendalam dan interpretasi terhadap data-data yang telah disajikan."

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan system yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skala likert dengan langkah-langkah : yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara:

a. Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya
b. Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X1, X2, ….Xn dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X1,Y), (X2,Y),….(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.
c. Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternatif jawaban dari uraian diatas. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui *"Methode of Successive Interval"* (Hays, 1969: 39).

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut sugiyono (2010:149), analisis linier regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan.

Penjelasan garis regresi menurut Andi Supangat (2007:325) yaitu:
"Garis regresi (*regression line*/*line of the best fit*/*estimating line*) adalah suatu garis yang ditarik diantara titik-titik (*scatter diagram*) sedemikian rupa sehingga dapat dipergunakan untuk menaksir besarnya variabel yang satu berdasarkan variabel yang lain, dan dapat juga dipergunakan untuk mengetahui macam korelasinya (positif atau negatifnya)."

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja CV.Pratama Jaya Ciamis.

Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kinerja karyawan), bila dua atau lebih variabel independen (etos kerja dan budaya organisasi) sebagai indikator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 dan X_2). Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2}$$

Dimana:

Y = variabel tak bebas (kinerja karyawan)

a = bilangan berkonstanta

b_1,b_2 = koefisien arah garis

X_1 = variabel bebas (etos kerja)

X_2 = variabel bebas (budaya organisasi).

2. Analisis korelasi

Menghitung pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel X dan variabel Y, yaitu dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum Xi\,Yi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana: $-1 \leq r \leq +1$

r = koefisien korelasi

x = Etos Kerja , Budaya Organisasi

y = Kinerja Karyawan

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan :

Tabel 3.13

Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup tinggi
0.81 – 1	Korelasi tinggi

Sumber: Syahri Alhusin (2003:157)

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis (Kualitatif dan Kuantitatif)

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakkan sebelumnya, dalam penelitian ini yang akan diuji pengaruh etos kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Pratama Jaya Ciamis. Berkaitan dengan keberadaan data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data seluruh populasi atau sensus, maka hipotesis penelitian ini dapat diterjemahkan secara deskriptif dan verifikatif.

Dalam penelitian ini hipotesis deskriptif yang diajukan sebagai berikut :

H1 : Etos kerja karyawan sudah cukup pada CV Pratama Jaya Ciamis.

dimana :

H_{01} :μ(EK) ≤ 68%, *Etos kerja karyawan belum cukup pada* CV Pratama Jaya Ciamis.

H_{11} :μ(EK) > 68%, *Etos kerja karyawan sudah cukup pada* CV Pratama Jaya Ciamis.

H2 : Budaya organisasi cukup tinggi pada CV Pratama Jaya Ciamis.

dimana :

H_{02} :μ(BO) ≤ 68%, *Budaya organisasi karyawan belum cukup tinggi pada* CV Pratama Jaya Ciamis.

H_{12} :μ(BO) > 68%, *Budaya organisasi karyawan sudah cukup tinggi pada* CV Pratama Jaya Ciamis.

H3: Kinerja karyawan sudah cukup tinggi mengacu kepada standart perusahaan pada CV Pratama Jaya Ciamis.

dimana :

H_{03} :μ(KK) ≤ 68%, K*inerja karyawan belum tinggi pada* CV Pratama Jaya Ciamis.

H_{13} :μ(KK) > 68%, K*inerja karyawan sudah tinggi pada* CV Pratama Jaya Ciamis.

Pengujian hipotesis verifikatif digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji t untuk mengukur besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat :

Pengujian Statistika (uji t)

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing antara variabel bebas etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang merupakan variabel terikat sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{\text{PYX1}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2\, XY \ldots..Xk)CRii}{(n-k-1)}}} \quad \text{I} = 1,2,3, \ldots \ldots..,5$$

Hasilnya dibandingkan dengan t tabel untuk derajat bebas n-k-1 dengan dengan taraf signifikansi 5%.

b. Hipotesis

H4 : Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada cv. Pratama Jaya Ciamis.

dimana :

H_{04} : $\rho = 0$: Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pratama Jaya Ciamis.

H_{14} : $\rho \neq 0$: Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pratama Jaya Ciamis.

H5 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada cv. Pratama Jaya Ciamis.

dimana :

H_{05} : $\rho = 0$: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pratama Jaya Ciamis.

H_{15} : $\rho \neq 0$: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pratama Jaya Ciamis.

c. Kriteria pengujian

Untuk mengetahui apakah H_0 diterima atau ditolak, digunakan uji signifikasi yaitu :

Jika t hitung > t tabel 0,05 (dk = n-2), maka H_0 = ditolak, H_1 diterima

Jika t hitung < t tabel 0,05 (dk = n-2), maka H_0 = diterima, H_1 ditolak

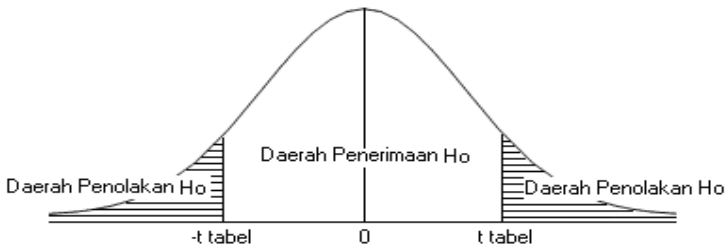
Dimana :

1. Dengan tingkat signifikasi (α) = 0,05

2. Derajat kebebasan (dk) = n-2

d. Gambaran daerah penolakan Ho dan daerah penerimaan H_1

Bila Ho diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan. Sedangkan tidak diterimanya Ho menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Untuk menggambar daerah penerimaan atau penolakan maka digunakan gambar sebagai berikut :



Sumber : Andi Supangat (2007:295)

Gambar 3.2

Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis