BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Husein Umar (2004:303), mengatakan bahwa objek penelitian adalah sebagai berikut :

> "*Objek penelitian menjelaskan tentang apa atau siapa yang menjadi objek penelitian juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu*".

Objek dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, dan Kinerja karyawan. Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas atau *independent* (X_1, X_2) sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat atau *dependent* (Y).

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telkom Divre III Bandung yang belokasi Jl. W.R.Supratman 66.A Bandung, Indonesia, dan mempunyai 8 Divisi.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan mengunakan kuesioner sebagai alat pengukuran data, dengan metode deskriptif dan verifikatif sebagai pendekatannya atau sifat penelitiannya. Metode deskriptif digunakan oleh penulis karena ingin mendeskripsikan tentang analisis Budaya organisasi dan Kepuasan

kerja terhadap Kinerja karyawan. Menurut Nazir (2003,54), mengatakan bahwa metode deskriptif adalah sebagai berikut :

> "*Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti stasus sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, dengan tujuan membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan aktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki*".

Penelitian deskriptif ini dilaksanakan untuk mengetahui gambaran sesungguhnya tentang analisis Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Divre III Bandung.

> "*Metode verifikatif adalah metode penelitian yang menguji ilmu pengetahuan yang masih diragukan kebenarannya, mengumpulkan informasi mengenai fakta-fakta, gejala faktual dari sebagian populasi serta bertujuan untuk menentukan pengaruh antara variabel dengan menggunakan statistik*".

Adapun objek yang diuji dalam penelitian ini adalah analisis Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Divre III Bandung.

3.2.1 Desain Penelitian

Penelitian yang baik harus didahului oleh perencanaan penelitian agar penelitian berjalan dengan lancar. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh M. Iqbal (2004:24) :

> "*Desain penelitian adalah kerangka kerja dalam suatu studi tertentu, guna mengumpulkan, mengukur dan melakukan analisis data sehingga dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian*".

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam

melaksanakan penelitian, mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT. Telkom Divre III Bandung.
2. Menetapkan judul dari fenomena yang didapat, sehingga dapat diketahui apa yang akan diteliti kemudian menentukan identifikasi masalah dalam penelitian
3. Menetapkan variabel penelitian yaitu variabel *independent* : Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja, variabel *dependent* : promosi karyawan.
4. Menetapakan indikator variabel *independent*.
5. Melihat dan menganalisis data-data mengenai Budaya Organisasi, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.
6. Melakukan pembahasan kemudian terdapat masalah melalui data informasi yang diperoleh dari perusahaan kemudian data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis koefisien korelasi *rank spearman*, koefisien determinasi dan uji t.
7. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan proses penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran Umi Narimawati (2007:61), Pada penelitian ini konsep-konsep variabel yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

   Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Adapun yang menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

   Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah Kinerja karyawan.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 sampai tabel 3.3 berikut ini :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi

Variabel/Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Kuesioner	Sumber Data
Budaya Organisasi (Variabel X_1) sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, (**Robbins,2003:223)**	1. Innovasi dan Pengambilan resiko	• Dukungan perusahaan terhadap tindakan inovasi dan keberanian dalam pengambilan resiko	Ordinal	1	Karyawan Pada PT. Telkom Divre III Bandung
		• Penghargaan perusahaan terhadap tindakan inovasi dan keberanian dalam pengambilan resiko	Ordinal	2	
	2. Perhatikan ke rincian	• Tuntutan perusahaan terhadap kecermatan dan kerincian pelaksanaan tugas	Ordinal	3	
		• Tuntutan perusahaan terhadap penerapan prinsip kerja dan kesalahan nol	Ordinal	4	
	3. Orientasi hasil	• Tuntutan perusahaan			

		terhadap pencapaian hasil yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	Ordinal	5	
		• Tuntutan perusahaan terhadap upaya memenuhi harapan pelanggan	Ordinal	6	
	4. Orientasi orang	• Perhatian perusahaan dalam memberlakukan karyawan sebagai karyawan utama perusahaan	Ordinal	8	
		• Perhatian perusahaan terhadap akibat yang mungkin timbul dari perubahan kebijakan yang diambil terhadap karyawan	Ordinal	7	
	5. Orientasi pada tim	• Tuntutan perusahaan terhadap kerja tim	Ordinal	9	

		• Penghargaan perusahaan terhadap kerja tim	Ordinal	10	
	6. Agresivitas	• Dukungan perusahaan terhadap keagresivan dan persaingan di setiap karyawan	Ordinal	11	
		• Penghargaan karyawan terhadap kerja keras	Ordinal	12	
	7. Stabilitas	• Tuntutan perusahaan pada upaya melakukan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan yang dihadapi	Ordinal	13	
		• Penghargaan perusahaan pada upaya melakukan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan yang dihadapi	Ordinal	14	

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel/Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Kuesioner	Sumber Data
Kepuasan kerja (Variabel X_2) Kepuasan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman (**Luthans,2002:230**)	1. Pekerjaan itu sendiri	• Kesempatan menggunakan kemampuan untuk bekerja	Ordinal	1	Karyawan Pada PT. Telkom Divre III Bandung
		• Peluang untuk belajar dan berani bertanggung jawab	Ordinal	1	
		• Kemampuan mencapai tujuan dalam bekerja	Ordinal	2	
	2. Pembayaran	• Kepuasan atas imbalan yang diterima sesuai dengan harapan	Ordinal	3,4	
	3. Promosi kerja	• Kesempatan untuk maju dalam organisasi	Ordinal	5,6	
	4. Supervisi	• Kepuasan atas flexibilitas pimpinan dalam pengawasan	Ordinal	7	

		• Kepuasan atas perhatian/bantuan teknis dan dukungan pimpinan	Ordinal	8	
	5. Rekan kerja	• Kepuasan atas kerjasama dengan rekan sekerja	Ordinal	9	
		• Kepuasan sosial sangat mendukung	Ordinal	10	

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Kinerja

Variabel/Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Kuesioner	Sumber Data
Kinerja (Variabel Y) Outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu (**Gomez, 2003:142**)	1. Kuantitas kerja	• Kesesuaian antara realisasi jumlah pekerjaan yang diselesaikan pegawai dengan jumlah dan target waktu yang direncanakan	Ordinal	1,2	Manager PT. Telkom Divre III Bandung
	2. Kualitas kerja	• Kesesuaian kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat syarat kesesuaian dan kesiapan pelayanan yang telah ditentukan	Ordinal	3,4	
	3. Pengetahuan pekerjaan	• Kejelasan perkembangan pengetahuan dan ketrampilan dalam bekerja	Ordinal	5,6	
	4. Kreativitas	• Gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul	Ordinal	7	

	5. Kerjasama	• Kesediaan berkoordinasi dan bekerja sama dengan anggota organisasi	Ordinal	8,9	
	6. Dependability	• Kesadaran kehadiran dan partisipasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	10,11	
	7. Inisiatif	• Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab	Ordinal	12,13	
	8. Kualitas personal	• Pencapaian kepemimpinan, kepribadian, keramah tamahan, dan integritas	Ordinal	14,15	

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Penulis melakukan penelitian ini untuk mendapatkan dua data mengenai objek yang akan diteliti, data tersebut dapat dikelompokan ke dalam dua jenis data.

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui survei lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data tertentu yang dibuat secara khusus untuk itu (dikutip oleh Umi Narimawati, 2007:76). Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data primer menggunakan teknik pengumpulan data yang terdiri dari :

a. Wawancara

   melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan dan mempunyai wewenang untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dan mempunyai hubungan langsung dengan masalah yang tengah diteliti oleh penulis.

b. Kuesioner

   kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan

c. Observasi

   Observasi digunakan berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, dan lain-lain.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penunjang yang digunakan untuk mendukung penelitian, yang dalam penelitian ini meliputi informasi mengenai karakteristik perusahaan, yang meliputi jumlah karyawan, data tentang hasil evaluasi karyawan, sejarah perusahaan, dan lain-lain.

Teknik pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini adalah melalui dokumentasi, yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain dari berbagai organisasi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, yang dalam hal ini adalah Budaya Organiasi, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

1. Populasi

Tahap pertama yang dilakukan peneliti dalam pemilihan sampel adalah dengan mengetahui populasinya. Menurut Sugiyono (2004:72), mengatakan bahwa pengertian populasi adalah sebagai berikut: “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Telkom Divre III Bandung yang berjumlah 878 orang karyawan.

Tabel 3.4
Populasi Penelitian
Pada PT. Telkom Divre III Bandung

No.	Divisi	Ukuran Populasi
1.	SM. Planning & Qos	110
2.	SM. Customer care	120
3.	SM. Commerce	99
4.	SM. General Support	99
5.	Asman Cust. Care (1…n)	120
6.	Asman Modern Channel	120
7.	Asman Service Support	110
8.	Asman Direct Channel	100
TOTAL		**878**

Sumber : Data Bagian Sumber Daya Manusia
PT. Telkom Divre III Bandung

2. Sampel

Sugiyono (2004:73), mengatakan bahwa pengertian sampel adalah sebagai berikut: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik penarikan *stratified random sampling*, berdasarkan unit lokasi karyawan dan jumlah responden masing-masing strata.

Menurut Vincent Gasperz yang dikutip oleh Umi Narimawati (2007:76), mengemukakan bahwa : *Stratified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum.

Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan PT. Telkom Divre III Bandung. Pendapat Slovin yang

dikutip Husein Umar (2004:78), untuk menentukan sampel digunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana: n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian

Sehingga untuk perhitungan sampelnya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{878}{1 + 878(0.1)^2}$$

$$n = \frac{878}{8.79}$$

$$n = 99.88$$

$$n = 100$$

Jika penelitian menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan anggota sampel yang harus diambil adalah 10% dari jumlah populasi yang diketahui. Peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10% sehingga jumlah sampel yang diambil sebesar 100 orang karyawan.

Ukuran alokasi pada masing-masing bagian dengan menggunakan alokasi sampel proporsional yang dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Newman yang dikutip oleh Umi Narimawati (2007:78), adalah sebagai berikut :

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

Dimana :

n_1 = Besarnya sampel pada strata ke-1
N_1 = Besarnya populasi pada strata ke-1
N = Besarnya populasi keseluruhan
n = Besarnya ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas, dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut :

1. SM. Planning & Qos

$$n_1 = \frac{110}{878} \times 100 = 12.52 = 12$$

2. SM. Customer Care

$$n_1 = \frac{120}{878} \times 100 = 13.66 = 14$$

3. SM. Commerce

$$n_1 = \frac{99}{878} \times 100 = 11.27 = 11$$

4. SM. General Support

$$n_1 = \frac{99}{878} \times 100 = 11.27 = 11$$

5. Asman Cust. Care (1…n)

$$n_1 = \frac{120}{878} \times 100 = 13.66 = 14$$

6. Asman Modern Channel

$$n_1 = \frac{120}{878} \times 100 = 13.66 = 14$$

7. Asman Service Support

$$n_1 = \frac{110}{878} \times 100 = 12.52 = 13$$

8. Asman Direct Channel

$$n_1 = \frac{100}{878} \times 100 = 11.38 = 11$$

Pembulatan dalam perhitungan jumlah sampel minimum dari masing-masing strata selalu dilakukan keatas untuk memenuhi kriteria sampel minimum. Alokasi jumlah sampel minimal pada masing-masing unit kerja secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut :

Tabel 3.5
Populasi dan Sampel Penelitian
Pada PT. Telkom Divre III Bandung

No.	Divisi	Ukuran Populasi	Ukuran Sampel
1.	SM. Planning & Qos	110	12
2.	SM. Customer care	120	14
3.	SM. Commerce	99	11
4.	SM. General Support	99	11
5.	Asman Cust. Care (1…n)	120	14
6.	Asman Modern Channel	120	14
7.	Asman Service Support	110	13
8.	Asman Direct Channel	100	11
TOTAL		**878**	**100**

Sumber : Data Diolah 2011

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel diatas, dapat diperoleh jumlah responden sebanyak 100 orang.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian tentang pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan ada beberapa langkah, antara lain :

1. Observasi, yaitu peneliti mendatangi dan mengamati obyek yang akan diteliti yaitu PT. Telkom Divre III Bandung, sehingga peneliti memperoleh beberapa informasi dan data yang dibutuhkan.
2. Kuesioner, yaitu peneliti memberikan angket yang berisi beberapa pertanyaan yang terkait dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan kepada responden yaitu karyawan PT. Telkom Divre III Bandung sehingga peneliti dapat melakukan analisis dari jawaban yang telah diberikan.
3. Wawancara, yaitu peneliti melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait yaitu kepala bagian sumber daya manusia PT. Telkom Divre III Bandung mengenai Budaya Organisasi, Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan.
4. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dari laporan-laporan yang telah diolah oleh PT. Telkom Divre III Bandung sehingga peneliti dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan.

3.2.4.1 Uji Validitas

Menurut **Sugiyono (2009:173)** tentang validitas adalah :

> “Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.Jadi suatu penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Uji validitas dalam penelitian ini akan menggunakan korelasi pearson (*Product Moment Pearson*). Uji validitas ini perlu dilakukan guna mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Uji validitas dimaksudkan sebagai ukuran seberapa cermat suatu uji melakukan fungsi sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran ini digunakan karena penyusunan angket penelitian ini dilakukan dengan mendasarkan atas konstruksi teoritik masing-masing variabel penelitian. Kemudian dari variabel penelitian tersebut dicari indikatornya, selanjutnya dijabarkan pada setiap item dalam angket.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r=\frac{n\sum XY-\sum X\sum Y}{\sqrt{\left(\sum X^2-\left(X\right)^2\right)\times\left(\sum Y^2-\left(Y\right)^2\right)}}$$

Keterangan:

r = Nilai Korelasi Pearson

ΣX = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel X

ΣY = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel Y

ΣXY = Jumlah dari Hasil Kali Pengamatan Variabel X dan Variabel Y

ΣX^n = Jumlah dari Hasil Pengamatan Variabel X yang Telah Dikuadratkan

ΣY^n = Jumlah dari Hasil Pengamatan Variabel Y yang Telah Dikuadratkan

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_s 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. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji validitas, hasilnya dapat dilihat pada tabel 3.6, 3.7 dan tabel 3.8, berikut :

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Variabel X_1 (Budaya Organisasi)

Variabel	Pertanyaan	Koef validitas	Titik kritis	Kesimpulan
X_1	p1	0.493	0.3	Valid
	p2	0.661	0.3	Valid
	p3	0.568	0.3	Valid
	p4	0.654	0.3	Valid
	p5	0.557	0.3	Valid
	p6	0.557	0.3	Valid
	p7	0.597	0.3	Valid
	p8	0.879	0.3	Valid
	p9	0.553	0.3	Valid
	p10	0.547	0.3	Valid
	p11	0.591	0.3	Valid
	p12	0.663	0.3	Valid
	p13	0.533	0.3	Valid
	p14	0.854	0.3	Valid

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 3.6, dapat disimpulkan bahwa instrument variabel X_1 (Budaya Organisasi) pada setiap variabel yang penulis ajukan dalam kuesioner dapat mewakili objek yang diteliti, dimana dari 14 pertanyaan variabel X_1 (Budaya Organisasi) valid yaitu r = hitung > r = kritis.

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Validitas Variabel X_2 (Kepuasan Kerja)

Variabel	Pertanyaan	Koef validitas	Titik kritis	Kesimpulan
X_2	p1	0.818	0.3	Valid
	p2	0.369	0.3	Valid
	p3	0.389	0.3	Valid
	p4	0.691	0.3	Valid
	p5	0.671	0.3	Valid
	p6	0.640	0.3	Valid
	p7	0.762	0.3	Valid
	p8	0.912	0.3	Valid
	p9	0.640	0.3	Valid
	p10	0.623	0.3	Valid

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 3.7, dapat disimpulkan bahwa instrument variabel X_2 (Kepuasan kerja) pada setiap variabel yang penulis ajukan dalam kuesioner dapat mewakili objek yang diteliti, dimana dari 10 pertanyaan variabel X_2 (Kepuasan kerja) valid yaitu r = hitung > r = kritis.

Tabel 3.8
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja)

Variabel	Pertanyaan	Koef validitas	Titik kritis	Kesimpulan
Y	p1	0.708	0.3	Valid
	p2	0.767	0.3	Valid
	p3	0.717	0.3	Valid
	p4	0.320	0.3	Valid
	p5	0.751	0.3	Valid
	p6	0.590	0.3	Valid
	p7	0.638	0.3	Valid
	p8	0.918	0.3	Valid
	p9	0.889	0.3	Valid
	p10	0.702	0.3	Valid
	p11	0.703	0.3	Valid
	p12	0.621	0.3	Valid
	p13	0.608	0.3	Valid
	p14	0.757	0.3	Valid
	p15	0.813	0.3	Valid

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 3.8, dapat disimpulkan bahwa instrument variabel Y (Kinerja karyawan) pada setiap variabel yang penulis ajukan dalam kuesioner dapat mewakili objek yang diteliti, dimana dari 15 pertanyaan variabel Y (Kinerja Karyawan) valid yaitu r = hitung > r = kritis.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran tersebut dapat dipercaya. Pengujian reabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik belah dua dari *spearman brown*. Pengujian reabilitas ini dilakukan dengan cara mencoba instrument sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan *spearman brown*.

Rumus *spearman brown* Sugiono (2004.122), sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_i = reliabilitas untuk seluruh instrument

r_b = korelasi *product moment* antar belahan pertama dan belahan kedua

Menurut Mustafa Edwin Nasution dan Hardius Usman (2006:112), mengatakan sebagai berikut :

> Jika koefisien reliabilitas (alpha) mendekati satu sangat baik jika berada diatas 0,8 baik tapi bila berada di bawah 0.6 tidak baik. Artinya bila nilai alpha di bawah 0.6 maka dapat dikatakan bahwa pengukuran yang dilakukan tidak konsisten atau pengukuran data tidak reliabel.

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji reliabilitas, hasilnya dapat dilihat pada tabel 3.9, 3.10 dan tabel 3.11, berikut :

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 (Budaya Organisasi)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.684
		N of Items	7[a]
	Part 2	Value	.837
		N of Items	7[b]
	Total N of Items		14
Correlation Between Forms			.825
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.904
	Unequal Length		.904
Guttman Split-Half Coefficient			.888

a. The items are: p1, p3, p5, p7, p9, p11, p13.

b. The items are: p2, p4, p6, p8, p10, p12, p14.

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_2 (Kepuasan Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.704
		N of Items	5[a]
	Part 2	Value	.672
		N of Items	5[b]
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			.885
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.939
	Unequal Length		.939
Guttman Split-Half Coefficient			.939

a. The items are: p1, p3, p5, p7, p9.

b. The items are: p2, p4, p6, p8, p10.

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.887
		N of Items	8[a]
	Part 2	Value	.822
		N of Items	7[b]
	Total N of Items		15
Correlation Between Forms			.886
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.940
	Unequal Length		.940
Guttman Split-Half Coefficient			.926

a. The items are: p1, p3, p5, p7, p9, p11, p13, p15.

b. The items are: p15, p2, p4, p6, p8, p10, p12, p14.

Berdasarkan perhitungan-perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa semua instrumen dari variabel *independent* yaitu Budaya Organisasi,Kepuasan Kerja dan variabel *dependent* yaitu Kinerja karyawan sudah valid dan reliabel sehingga dapat dijadikan sebagai dasar pengukuran dan dasar pengumpulan data terkait dengan penelitian tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan.

3.2.4.3 Uji MSI (Data Ordinal ke Interval)

Adakalanya kita tidak ingin menguji hipotesis dengan alat uji hipotesis statistik nonparametrik dengan berbagai pertimbangan. Misalnya kita ingin melakukan uji statistik parametrik Pearson Korelasi Product Moment, Partial Correlation, Multiple Correlation, Partial Regression dan Multiple Regression, padahal data yang kita miliki adalah hasil pengukuran dengan skala ordinal, sedangkan persyaratan penggunaan statistik parametrik adalah selain data harus

berbentuk interval atau rasio, data harus memiliki distribusi normal. Jika kita tidak ingin melakukan ujinormalitas karena data yang kita miliki adalah data ordinal, hal itu bisa saja kita lakukan dengan cara menaikkan data dari pengukuran skala ordinal menjadi data dalam skala interval dengan metode Suksesive Interval. Menurut Al-Rasyid, menaikkan data dengan skala ordinal menjadi skala interval dinamakan transformasi dengan menggunakan metode Suksesiv Interval. Penggunaan skala interval bagi kepentingan statistic parametrik, selain merupakan suatu kelaziman, juga untuk mengubah data agar memiliki sebaran normal. Transformasi menggunakan model ini berarti tidak perlu melakukan uji normalitas. Karena salah satu syarat penggunaan statistik parametrik, selain data harus memiliki skala interval (dan ratio), data harus memiliki distribusi normal. Berbeda dengan statistik nonparametrik, ia hanya digunakan untuk mengukur distribusi. (Ronald E. Walpole).

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*). Dengan langkah-langkah melakukan transformasi data dan rumus sebagai berikut :

a. Ambil data ordinal hasil kuesioner
b. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya

c. Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data >30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal
d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai Z pada rumus distribusi normal
e. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method of Succesive Interval*.

Means of Interval = $\frac{\textit{(Density at Lower limit) – (Density at Upper limit)}}{\textit{(Area under Upper limit) – (Area under Lower limit)}}$

Dimana :

Mean of Interval	: Rata-rata interval
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 Upper Limit	: Daerah di bawah batas bawah

f. Menentukan nilai Transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

"Nilai Transformasi = Nilai Skala + ‖ Nilai Skala $_{\text{Minimum}}$ ‖ + 1"

3.2.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Metode analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, 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 membut kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.

1. Metode Analisis Deskriptif / Kualitatif

Metode analisis deskriptif/kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori : sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah, sangat rendah. Untuk itu dibuat kriteria pengklasifikasian yang mengacu pada ketentuan-ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2004:164), dimana rentang skor diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

Rs = Rentang Skor
n = Jumlah Responden
m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

Berdasarkan ketentuan ini, maka kriteria pengklasifikasian mengenai variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Divre III Bandung adalah sebagai berikut :

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$Rs = \frac{100(5-1)}{5} = 80$$

Teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai positif 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan, baik mengenai Budaya Organisasi (variabel X_1) dan Kepuasan kerja (variabel X_2), maupun Kinerja karyawan (variabel Y). Karena data ini berskala ordinal, maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden.

Sugiyono (2004:89), mengatakan bahwa jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala likert, seperti terdapat pada tabel 3.12 berikut ini :

Tabel 3.12
Skala Likert

Jawaban	Skala Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2004:89)

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.13 sebagai berikut :

Tabel 3.13

Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

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 (2007:84)

2. Metode Analisis Verifikatif / Kuantitatif

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem 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 pemboboton 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara :

(a) Mengolah setiap jawaban dan pertayaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.

(b) Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X_1, X_2 , …X_n dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X_1,Y), (X_2,Y),…(X_n, Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.

(c) Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternatif jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena data yang didapat dari kuisioner 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*. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Means of Interval} = \frac{\textit{Density at Lower limit} - \textit{Density at Upper Limit}}{\textit{Area at Below Density Upper Limit} - \textit{Area at Below Lower Limitt}}$$

Langkah kerja pengolahan dan analisis data dalam analisis regresi multiple linier adalah sebagai berikut :

(1) Mengubah skala ordinal menjadi skala interval dengan metode interval berurutan *(Method Successive Interval)* untuk variabel bebas maupun terikat yaitu :

- Ambil data ordinal hasil kuesioner
- Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
- Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulaif. Untuk data n > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
- Menghitung nilai densititas untuk setiap proporsi komulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
- Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*

- Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : Nilai Transformasi = Nilai Skala + | Nilai Skala Minimal | + 1

(2) Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja, dalam hal ini adalah karyawan PT. Telkom Divre III Bandung digunakan analisis regresi Berganda (*Multiple Regression*).

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda *(multiple regression)* untuk mengetahui pola perubahan nilai variabel yang disebabkan oleh variabel lain dan untuk menemukan tingkat keeratan hubungan variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Langkah-langkah yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1 Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama.

Persamaan Regresi Linier Berganda adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \ldots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Dimana :

Y = variabel dependen

X1, X2 = variabel independen

A = konstanta

β 1, β 2 = koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$

Dimana,

Y = Kinerja

α = Konstanta dari persamaan regresi

β1 = Koefisien regresi dari variable X1, Budaya Organisasi

β2= Koefisien regresi dari variable X2, Kepuasan kerja

X_1= Budaya Organisasi

X_2= Kepuasan kerja

2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X (Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) secara bersamaan.

Untuk memahami bagaimana menerapkan rumus korelasi ganda dari penelitian, berikut ini disampaikan contoh perhitungannya.

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

RX_1X_2Y = Korelasi berganda antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y

X_1 = Budaya Organisasi (variabel bebas)

X_2 = Kepuasan kerja (variabel bebas)

Y = Kinerja Karyawan (variabel terikat)

b_1 dan b_2 = Koefisien regresi masing-masing variabel

3 Analisis Koefisien Korelasi Pearson

Setelah data terkumpul berhasil diubah menjadi data interval, maka langkah selanjutnya menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus *Pearson* **(Sugiyono ,2009:183)**, yaitu:

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

Keterangan:

r = Nilai Korelasi Pearson

ΣX = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel X

ΣY = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel Y

ΣXY = Jumlah dari Hasil Kali Pengamatan Variabel X dan Variabel Y

ΣX^n = Jumlah dari Hasil Pengamatan Variabel X yang Telah Dikuadratkan

ΣY^n = Jumlah dari Hasil Pengamatan Variabel Y yang Telah Dikuadratkan

Untuk menginterpretasikan keeratan hubungan, digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel 3.14 berikut ini :

Tabel 3.14

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:184)

4 Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variable terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$. Dalam hal ini ada dua analisis koefisien yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda dan analisis koefisien determinasi parsial dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Digunakan untuk mengetahu seberapa besar persentase variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap Y (Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan) secara simultan maka penulis akan menggunakan analisis koefisien determinasi yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

$$Kd = r^2 \, x100\,\%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi

r : Koefisien korelasi

b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X_1 dan Variabel X_2 terhadap Y (Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan) secara parsial.

Rumus Koefisien determinasinya yang dikemukakan oleh **Gujarati (2003:172)** adalah sebagai berikut:

KD = B x zero order x 100%

Sumber : Gujarati (2003 : 172)

Keterangan:

B = Beta (nilai *standardized coefficients)*

Zero order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, Berarti pengaruh variabel x terhadap variabel y, lemah.

Kd = 1, Berarti pengaruh variabel x terhadap variabel y, kuat

3.5.2.2 Uji Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

Langkah-langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

1. Pengujian secara Simultan/Total

Melakukan uji. F adalah untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Maka rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2 y.x...}{k(1-R^2 y.x...)}$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F membandingkan antara nilai F-kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada table Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan Microsoft. Jika nilai $_{Fhitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (Budaya organisasi, Kepuasan kerja) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (Kinerja karyawan) ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sudjana (2001:369) perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment (pearson).

Perumusan hipotesis untuk uji F, sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$ Secara simultan Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

$H_1 : \rho \neq 0$ Secara simultan Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

H_0 ditolak apabila $_{Fhitung} >$ dari F_{tabel} (α =0,05)

Menurut Guilford (1956:480), bahwa tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut :

a. Taksiran koefisien korelasi yang dikategorikan menurut metode Guilford adalah sebagai berikut

b.

Tabel 3.15
Kategori Korelasi Metode Guilford

Besarnya pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00-0,20	Sangat longgar dapat diabaikan
0,21-0,40	Rendah
0,41-0,60	Moderat/Cukup
0,61-0,80	Erat
0,81-1,00	Sangat erat

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho yxi \neq 0$. Untuk mengetahui ρyxi yang tidak sama dengan nol, maka dilakukan pengujian secara parsial

2. Pengujian secara Parsial

Melakukan uji-t, adalah untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus uji-t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{P\ YX\ \ 1}{\sqrt{\frac{(1 - R^2\ XY\ \ ....\ \ Xk\ )\ CRii}{(n - k - 1)}}} \qquad I = 1,2,3.....5$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t-untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%. Maka perumusan hipotesis untuk uji-t, sebagai berikut :

$H_{01} : \rho = 0$ Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

$H_{11} : \rho \neq 0$ Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

$H_{02} : \rho = 0$ Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

$H_{12} : \rho \neq 0$ Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Budaya Organisasi

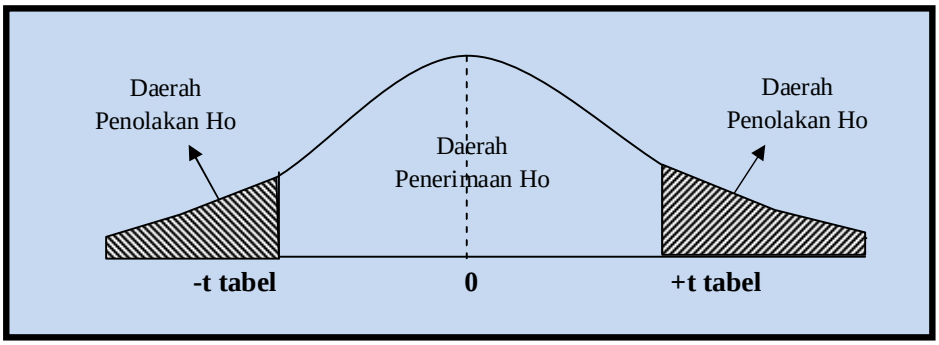
Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

H_0 ditolak apabila t_{hitung} < dari t_{tabel} (α =0,05)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan (α =0,01) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu :

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{table}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.

b. Jika $t_{hitung} \leq t_{table}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.



Sumber : Sugiyono (2009:185)

Gambar 3.1
Kurva Hipotesis Daerah Penerimaan dan Penolakan