# BAB III

# OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

## 3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun suatu laporan. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data – data yang berkaitan dengan objek penelitian tersebut yang berjudul : **"Analisis Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung".**

Menurut **Husein Umar (2004:303)**, mengatakan bahwa "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".

Di dalam penelitian ini, penulis mengemukakan tiga variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti di dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel *independent* (variabel bebas), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependent (variabel tidak bebas). Variabel *independent* dalam penelitian ada 2 yaitu; Empowerment (X1) dan Budaya Organiasasi (X2).
2. Variabel *dependent* (variabel tidak bebas), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel *independent.* Variabel *dependent* (Y) dalam penelitian ini adalah Produktivitas kerja.

Empowerment dan Budaya Organisasi merupakan faktor penyebab, sedangkan Produktivitas merupakan faktor akibat. Objek penelitian ini dilakukan pada karyawan Kantor PT. Kerta Api Indonesia (PERSERO) Bandung.

### 3.2 Metodologi Penelitian

Metode penelitian adalah suatu teknis atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif.

Metode penelitian menurut **Sugiyono (2009:2)** ”Pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif”

Metode Deskriptif menurut **Sugiyono (2009:206)** “Penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”.

Adapun tujuan penelitian Deskriptif menurut **Husein Umar (2004:47)** yaitu untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

Pendekatan verifikatif menurut Sugiyono (2005 : 21) adalah : "metode verifikatif adalah memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Tujuan dari metode verifikarif yaitu merupakan pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif melalui suatu perhitungan statistik, Penelitian yang digunakan untuk menguji variabel X1 dan X2 pengaruhnya terhadap Y yang akan diteliti. sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Adapun obyek yang di uji dalam penelitian ini adalah **"**Pemberdayaan dan budaya organiasasi pengaruhnya terhadap produktifitas karyawan pada kantor pusat pt Kereta Api Indonesia I ndonesia (persero) bandung".

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, penelitian ini menggunakan Metode Survei Penjelasan ( *Explanatory Survey Method*). Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dalam penelitian akan digunakan telaah statistika yang cocok, untuk itu dalam analisis menggunakan multiple regrestion (regresi berganda).

### 3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan

berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Menurut **Sugiyono (2009:26)**, menjelaskan proses penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sumber masalah
2. Rumusan masalah
3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan
4. Pengajuan hipotesis
5. Metode penelitian
6. Menyusun instrument penelitian
7. Kesimpulan

Berdasarkan proses penelitian yang dijelaskan diatas, maka desain penelitian pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Sumber masalah

   Peneliti menentukan masalah-masalah sebagai fenomena untuk dasar penelitian yaitu variabel Pemberdayaan, variabel Budaya organiasasi dan variabel produktivitas karyawan yang ada di Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung.

2. Perumusan masalah

   Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Proses penemuan masalah merupakan tahap penelitian yang paling sulit karena tujuan penelitian ini adalah menjawab masalah penelitian sehingga suatu penelitian tidak dapat dilakukan dengan

baik jika masalahnya tidak dirumuskan secara jelas. Rumusan masalah atau pertanyaan penelitian akan mempengaruhi pelaksanaan tahap selanjutnya didalam tahap penelitian. Pada penelitian ini masalah-masalah dirumuskan melalui suatu pertanyaan, yang akan diuji dengan cara menguji hipotesis.

3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan

   Untuk menjawab rumusan masalah yang sifatnya sementara (berhipotesis) maka, peneliti dapat membaca referensi teoritis yang relevan dengan masalah dan berfikir. Selain itu penemuan penelitian sebelumnya yang relevan juga dapat digunakan sebagai bahan untuk memberikan jawaban sementara terhadap masalah penelitian (hipotesis). Telaah teoritis mempunyai tujuan untuk menyusun kerangka teoritis yang menjadi dasar untuk menjawab masalah atau pertanyaan penelitian yang merupakan tahap penelitian dengan menguji terpenuhinya kriteria pengetahuan yang rasional.

4. Pengajuan hipotesis

   Jawaban terhadap rumusan masalah yang baru didasarkan pada teori dan didukung oleh penelitian yang relevan, tetapi belum ada pembuktian secara empiris (faktual) maka jawaban itu disebut hipotesis. Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah pelaksanaan empowerment dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan. Untuk langkah-langkah pengujian hipotesis yaitu menentukan variabel pengukuran, menentukan hipotesis nol (Ho), menentukan hipotesis alternatif (Hi) dan menguji tingkat signifikan.

5. Metode penelitian

Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti dapat memilih metode penelitian yang sesuai, pertimbangan ideal untuk memilih metode itu adalah tingkat ketelitian data yang diharapkan dan konsisten yang di kehendaki. Sedangkan pertimbangan praktis adalah, tersedianya dana, waktu, dan kemudahan yang lain. Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan verifikatif.

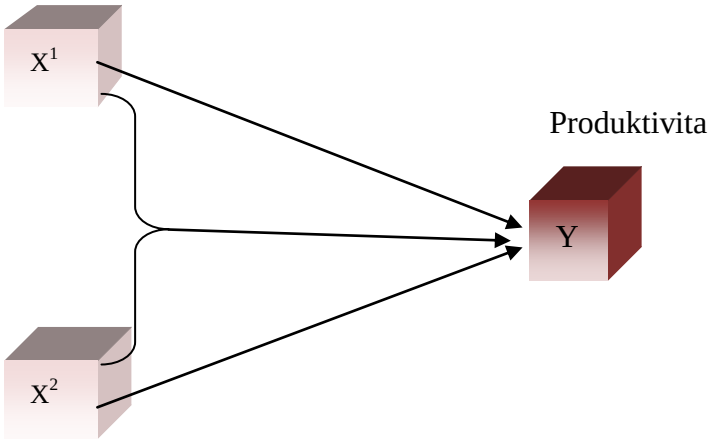
6. Menyusun instrument penelitian

Setelah metode penelitian yang sesuai dipilih, maka peneliti dapat menyusun instrument penelitian. Instrument ini digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrument pada penelitian ini berbentuk kuesioner, untuk pedoman wawancara atau observasi. Sebelum instrument digunakan untuk pengumpulan data, maka instrument penelitian harus terlebih dulu di uji validitas dan reliabilitasnya. Dimana validitas digunakan untuk mengukur kemampuan sebuah alat ukur dan reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana pengukuran tersebut dapat dipercaya. Setelah data terkumpul maka selanjutnya dianalisis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan dengan teknik statistik tertentu. Pada penelitian ini untuk menguji adanya hubungan empowerment (pemberdayaan) (variabel X1) dan Budaya Organisasi (variabel X2) dengan Produktivitas karyawan (variabel Y) digunakan korelasi *pearson,* dan untuk menguji peran empowerment (variabel X1) dan budaya organisasi (variabel X2) dengan produktivitas karyawan (variabel Y) digunakan koefisien determinasi.

7. Kesimpulan

Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode penelitian yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah, dengan menekankan pada pemecahan masalah berupa informasi mengenai solusi masalah yang bemanfaat sebagai dasar untuk pembuatan keputusan.

Pemberdayaan SDM




Budaya Organisasi

**3.1**
**Desain Penelitian**

### 3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalsasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu :

1. Variabel bebas *(Independent Variable)*

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat),

**Sugiyono (2009:59)**. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Empowerment (pemberdayaan) dan Budaya organisasi.

2. Variabel Terikat *(Dependent Variable)*

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, **Sugiyono (2009:59)**. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *Dependent* (terikat) Produktivitas karyawan.

Untuk lebih jelasnya, operasionalisasi variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

**Tabel 3.1**

**Operasionalisasi Variabel**

| Variabel | Konsep Variabel | Indikator | Ukuran | Skala | No kuesioner | Sumber Data |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Variabel $X^1$) | Suatu cara yang amat praktis dan prodiktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita dan staf kita<br><br>**Aileen Mitchell Stewart diterjemahkan oleh Agus M. Hardjana (2006:22)** | a. Hambatan Birokrasi | Tingkat mengurangi hambatan birokrasi yang tidak perlu | ORDINAL | 1 | Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) |
| | | b. Menanggapi Masalah | Tingkat cepat tanggap Pimpinan terhadap masalah yang dapat menghalangi kinerja | | 2 | |
| | | c. Keberanian Mengambil Resiko | Tingkat Pimpinan memberikan keleluasaan untuk mengambil resiko dan belajar dari kesalahan | | 3 | |
| | | d. Dukungan Yang diberikan perusahaan | Tingkat Pimpinan memberikan dukungan yang positif kepada pegawainya | | 4 | |
| | | e. Penghargaan yang diberikan perusahaan | Tingkat Kepala bagian menghargai pegawai berdasarkan prestasinya | | 5 | |
| | | f. Kondisi atau perasaan yang dibutuhkan | Tingkat merasa dibutuhkan oleh PT. Kereta Api Indonesia | | 6 | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | g. Peningkatan pelayanan | Tingkat peningkatan pelayanan oleh PT. Kereta Api Indonesia kepada karyawan. | | 7 | |
| Budaya Organisasi (Variabel $X^2$) | Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain **Robbins (2003: 721)** | a. Inovasi dan Pengambilan Resiko | Tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil keputusan | | 8 | |
| | | b. Perhatian Detail | Tingkat tuntutan pada karyawan untuk analisis dan perhatian detail | | 9 | |
| | | c. Orientasi Pada Hasi | Tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk memusatkan perhatian pada hasil | | 10 | |
| | | d. Orientasi Pada Individu | Tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek hasil terhadap individu | | 11 | |
| | | e. Orientasi pada Tim | Tingkat aktivitas pekerjaan yang di atur dalam tim bukan secara individu | | 12 | |
| | | f. Keagresivan | Tingkat tuntutan agar berprilaku agresif dan bersaing tidak santai | | 13 | |
| | | g. Stabilitas | Tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan kesetabilan | | 14 | |
| Produktivitas Kerja Pegawai (Variabel Y) | Perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). **(Muchdarsyah Sinungan 2003:16)** | a. Kemampuan Kerja | Tingkat keterampilan yang memadai dalam mengerjakan perkerjaan | | 15-17 | |
| | | b. Motivasi Kerja | Tingkat pememberian motivasi dalam meningkatkan produktivitas | | 18-20 | |
| | | | | | 21-23 | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | c. Hasil Kerja | Tingkat hasil kerja yang optimal | | | |
| | | d. Efektivitas dan Efesiensi | Tingkat efektivitas dan efesiensi dalam pengerjaan tugas yang diberikan | | 24-25 | |

### 3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

#### 3.2.3.1 Sumber Data

Penulis melakukan penelitian ini untuk mendapatkan data mengenai objek yang akan diteliti, data tersebut dapat dikelompokkan kedalam dua jenis data :

**1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diambil langsung dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui survei lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan tertentu yang dibuat untuk itu. **(Umi Narimawati 2007:76)**

**2. Data Sekunder**

Data Sekunder merupakan data penunjang yang digunakan untuk mendukung penelitian, dalam penelitian ini meliputi informasi mengenai karakteristik organisasi, jumlah karyawan, data hasil evaluasi karyawan, penelitian terdahulu, serta materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data yang akan diteliti oleh penulis. **(Umi Narimawati 2007:76)**

### 3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

- **Populasi**

Menurut **Sugiyono (2009:115)**, populasi adalah "Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung yang berjumlah 573 orang karyawan.

**Tabel 3.4**
**Populasi Penelitian**
**Pada Kantor Pusat PT. KERETA API INDONESIA Indonesia (Persero) Bandung**

| | |
|---|---|
| Bagian SDM dan umum | 31 |
| Bagian Unit Usaha Kesehatan | 24 |
| Bagian Keuangan | 24 |
| Bagian Jalan Rel dan Jembatan | 45 |
| Bagian Juru Periksa Jalan Rel | 24 |
| Bagian Penjaga Pintu Perlintasan | 27 |
| Bagian Sarana | 19 |
| Bagian Pelaksana di DIPO | 142 |
| Bagian Masinis | 147 |
| Bagian Ass. Masinis | 43 |
| Bagian UPT PUSDAL OPKA | 20 |
| Bagian Komersial | 27 |
| Jumlah | 573 |

*Sumber : Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia Indonesia*

- **Sampel**

Menurut **Sugiyono (2009:116)**, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang di ambil dalam penelitian dilakukan dengan teknik *probability sampling* dengan jenis *propotionate stratified random sampling* (sampel acak berstrata).

Menurut **Sugiyono (2009;118)**, *propotionate stratified random sampling* yaitu ”teknik pengambilan sampel bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara poporsional”.

Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan PT. KERETA API INDONESIA Indonesia (Persero) Bandung. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel (n). **Husein Umar (2004;78)** untuk menentukan sampel digunakan rumus sebagai berikut:

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

$$n = \frac{573}{1 + 573(0{,}1)^2}$$

$$n = \frac{573}{6{,}73}$$

$$n = 85{,}14$$

$$n = 85$$

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 81 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:

Dimana :

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

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. SDM Umum

$$n_1 = \frac{31}{573} \times 85 = 4{,}59 = 5$$

2. Bagian Unit Usaha Kesehatan

$$n_1 = \frac{24}{573} \times 85 = 3{,}56 = 4$$

3. Bagian Keuangan

$$n_1 = \frac{24}{573} \times 85 = 3{,}56 = 4$$

4. Bagian Jalan Rel dan Jembatan

$$n_1 = \frac{45}{573} \times 85 = 6{,}67 = 7$$

5. Bagian Juru Periksa Jalan rel

$n_1 = \frac{45}{573} \times 85 = 3{,}56 = 4$

6. Bagian Penjaga Pintu Perlintasan

$n_1 = \frac{27}{573} \times 85 = 4{,}00 = 4$

7. Bagian Sarana

$n_1 = \frac{19}{573} \times 85 = 2{,}81 = 2$

8. Bagian Pelaksanaan di DEPO

$n_1 = \frac{58}{573} \times 85 = 21{,}06 = 21$

9. Bagian Masinis

$n_1 = \frac{147}{573} \times 85 = 21{,}80 = 21$

10. Bag. Ass Masinis

$n_1 = \frac{43}{573} \times 85 = 6{,}37 = 6$

11. Bagian UPT PUSDAL OPKA

$n_1 = \frac{20}{573} \times 85 = 2{,}96 = 3$

12. Bagian Komersial

$$n_1 = \frac{27}{573} \times 85 = 4{,}00 = 4$$

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 unt kerja secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut:

**Tabel 3.5**
**Populasi dan Sampel Penelitian**
**Pada Kantor Pusat PT. KERETA API INDONESIA Indonesia (Persero) Bandung**

| Unit | Populasi | Sampel |
|---|---|---|
| Bagian SDM dan Umum | 31 | 5 |
| Bagian Unit Usaha Kesehatan | 24 | 4 |
| Bagian Keuangan | 24 | 4 |
| Bagian Jalan Rel dan Jembatan | 45 | 7 |
| Bagian Juru Periksa Jalan Rel | 24 | 4 |
| Bagian Penjaga Pintu Perlintasan | 27 | 4 |
| Bagian Sarana | 19 | 2 |
| Bagian Pelaksana di DIPO | 142 | 21 |
| Bagian Masinis | 147 | 21 |
| Bagian Ass. Masinis | 43 | 6 |
| Bagian UPT PUSDAL OPKA | 20 | 3 |
| Bagian Komersial | 27 | 4 |
| Jumlah | 573 | 85 |

**Sumber : Data Diolah**

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel diatas, dapat diperoleh jumlah responden sebanyak 85 orang.

### 3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan pengumpulan data lapangan dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada intansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang di peroleh langsung dari PT. Kereta Api Indonesia Indonesia PERSERO)

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan peninjauan langsung terhadap obyek yang diteliti, seperti :

*a.* Wawancara *(Interview)*

Wawancara merupakan proses keterangan atau data yang diperlukan dengan cara tanya jawab langsung kepada pimpinan serta karyawan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang akan diteliti, di lingkungan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

*b.* Angket *(Kuesioner)*

Kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab, berupa daftar pertanyaan yang dibuat dengan metode pertanyaan terstruktur (tertutup dan terbuka) kepada 81 responden tentang variabel lingkungan kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan.

c. Pengamatan *(Observasi)*

Dengan mengadakan penelitian dan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan dan keadaan dialokasi penelitian guna memperoleh data dan informasi mengenai subyek penelitian.

2. Penelitian Kepustakaan (*Dokumentasi*)

Teknik pengumpulan data sekunder (yang dilakukan dengan mencatat dokumen-dokumen yang berhubungan dengan variabel penelitian). Penelitian yang dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan dari berbagai buku, jurnal, catatan-catatan, gambar-gambar dan literatur-literatur yang berhubungan dengan penyusunan skripsi ini. Adapun tujuan dari metodologi ini adalah untuk deskripsi, gambaran secara sistematis akurat, faktual mengenai hal-hal yang diteliti.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai data penelitian. Sebelum kuesioner atau instrument penelitian disebarkan kepada responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya alat ukur yang digunakan, sedangkan pengujian reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya.

### 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 :

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

**di mana :**

r = Koefisien korelasi *Pearson Product Moment*

x = Skor pernyataan ke-i, i = 1,2,3,...,n

y = Skor total pernyataan

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

**Hasil Pengujian Validitas**

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya. Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total item lainnya $\geq$ 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi *product momet* (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Hasil Uji Validitas Kuesioner Pemberdayaan Sumber Daya Manusia**

| Butir Pertanyaan | Indeks Validitas | Nilai Kritis | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Item 1 | 0, 616 | 0,30 | Valid |
| Item 2 | 0, 674 | 0,30 | Valid |
| Item 3 | 0, 788 | 0,30 | Valid |
| Item 4 | 0, 638 | 0,30 | Valid |
| Item 5 | 0, 702 | 0,30 | Valid |
| Item 6 | 0, 752 | 0,30 | Valid |
| Item 7 | 0, 640 | 0,30 | Valid |

**Tabel 3.3**

**Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi**

| Butir Pertanyaan | Indeks Validitas | Nilai Kritis | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Item 1 | 0, 605 | 0,30 | Valid |
| Item 2 | 0, 623 | 0,30 | Valid |
| Item 3 | 0, 761 | 0,30 | Valid |
| Item 4 | 0, 615 | 0,30 | Valid |
| Item 5 | 0, 661 | 0,30 | Valid |
| Item 6 | 0, 746 | 0,30 | Valid |
| Item 7 | 0, 655 | 0,30 | Valid |

**Tabel 3.4**

**Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas**

| Butir Pertanyaan | Indeks Validitas | Nilai Kritis | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Item 1 | 0, 676 | 0,30 | Valid |
| Item 2 | 0, 657 | 0,30 | Valid |
| Item 3 | 0, 766 | 0,30 | Valid |
| Item 4 | 0, 577 | 0,30 | Valid |
| Item 5 | 0, 640 | 0,30 | Valid |
| Item 6 | 0, 751 | 0,30 | Valid |
| Item 7 | 0, 537 | 0,30 | Valid |
| Item 8 | 0, 596 | 0,30 | Valid |
| Item 9 | 0, 515 | 0,30 | Valid |
| Item 10 | 0, 375 | 0,30 | Valid |
| Item 11 | 0, 716 | 0,30 | Valid |

Pada ketiga tabel di atas dapat dilihat nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan dengan total item lainnya lebih besar dari nilai 0,30, hasil uji ini mengindikasikan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan pada ketiga variabel valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian dan dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

### 3.2.4.2 Uji Reabilitas

Setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data. Dengan diperoleh nilai r dari uji validitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrumen. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha* dengan rumus

$$r_{11}=\left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1-\frac{\sum\sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Dimana :

$r_{11}$ = reabilitas instrumen

K = banyak butir pertanyaan

$\sigma_t^2$ = varians total

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

Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,7.

**Tabel 3.5**
**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***

**Hasil Pengujian Reabilitas**

Reliabilitas adalah tingkat konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Jika alat ukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel. Ide pokok dari konsep reliabilitas adalah sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan *(error of reliability)* dengan dengan r kritis = 0.700. Apabila alat ukur tersebut < 0.700 maka dinyatakan tidak reliabel dan apabila > 0.700 maka alat ukur tersebut dinyatakan reliabel (Jonathan S., 2006:220). Dalam uji reliabilitas ini, penulis menggunakan program excel dalam tabulasi data dan memasukan data tersebut ke dalam program *software SPSS for windows* 13.

**Tabel 3.6**
**Hasil Uji Reabilitas Pemberdayaan**

**Reliability Statistics**

| | | | |
|---|---|---|---|
| Cronbach's Alpha | Part 1 | Value | .738 |
| | | N of Items | 4[a] |
| | Part 2 | Value | .716 |
| | | N of Items | 3[b] |
| | | Total N of Items | 7 |
| | | Correlation Between Forms | .593 |
| Spearman-Brown Coefficient | | Equal Length | .744 |
| | | Unequal Length | .748 |
| | | Guttman Split-Half Coefficient | .730 |

a. The items are: x1, x3, x5, x7.

b. The items are: x2, x4, x6.

**Tabel 3.7**

**Hasil Uji Reabilitas Budaya Organisasi**

**Reliability Statistics**

| | | | |
|---|---|---|---|
| Cronbach's Alpha | Part 1 | Value | .708 |
| | | N of Items | 4[a] |
| | Part 2 | Value | .664 |
| | | N of Items | 3[b] |
| | | Total N of Items | 7 |
| | | Correlation Between Forms | .583 |
| Spearman-Brown Coefficient | | Equal Length | .736 |
| | | Unequal Length | .739 |
| | | Guttman Split-Half Coefficient | .720 |

a. The items are: x2-1, x2-3, x2-5, x2-7.

b. The items are: x2-7, x2-2, x2-4, x2-6.

**Tabel 3.8**

**Hasil Uji Reabilitas Produktivitas Kerja**

**Reliability Statistics**

| | | | |
|---|---|---|---|
| Cronbach's Alpha | Part 1 | Value | .764 |
| | | N of Items | 6[a] |
| | Part 2 | Value | .641 |
| | | N of Items | 5[b] |
| | | Total N of Items | 11 |
| | | Correlation Between Forms | .757 |
| Spearman-Brown Coefficient | | Equal Length | .861 |
| | | Unequal Length | .862 |
| | | Guttman Split-Half Coefficient | .849 |

a. The items are: y1, y3, y5, y7, y9, y11.

b. The items are: y11, y2, y4, y6, y8, y10.

Pada ketiga tabel di atas dapat dilihat memiliki koefisien reliabilitas yang lebih besar dari 0.700 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur pada ketiga variabel tersebut dan dinyatakan reliabel dimana akan mampu menghasilkan jawaban-jawaban yang konsisten.

### 3.2.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

#### 3.2.5.1 Rancangan Analisis

##### 3.2.5.1.1 Analisis Deskriftif Kualitatif

Analisis Deskriptif/ kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilhat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4, dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan predisi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

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

**Sumber :Umi Narimawati (2007:84)**

Keterangan:

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.4 sebagai berikut :

**Tabel 3.4**
**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)***

### 3.2.5.1.2 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. 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 interval melalui "*Methode of Successive Interval"* (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

**1. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval**

Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi interval adalah sebagai berikut:

- 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*

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

Dimana:

*Means of Interval* = Rata-Rata Interval

*Density at Lower Limit* = Kepadatan batas bawah

*Density at Upper Limit* = Kepadatan atas bawah

*Area Under Upper Limit* = Daerah di bawah batas atas

*Area Under Lower Limit* = Daerah di bawah batas bawah

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

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel pengaruh *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia* Dan *Budaya Organisasi* Terhadap Produktivitas Kerja, dalam hal ini adalah karyawan kantor pusat PT. Kereta Api Indonesia Indonesia (persero) Bandung digunakan analisis regresi Berganda (*Multiple Regression*).

**2. 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:

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

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 Pemberdayaan Sumber Daya Manusia ($X_1$) dan Budaya Organisasi ($X_2$), sedangkan variabel dependen adalah Produktivitas Kerja (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

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

Dimana:

Y = Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

α = Konstanta dari persamaan regresi

β1 = Koefisien regresi dari variable X1, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

β2= Koefisien regresi dari variable X2, Budaya Organisasi

X1= Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

X2= Budaya Organisasi

**3. Analisis Korelasi**

Menurut Sujana (1989:152), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus:

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

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

r = koefisien korelasi

x = Pemberdayaan SDM, Budaya Organisasi

z = Produktivitas Kerja

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.5 dibawah ini.

**Tabel 3.5**
**Tingkat Keeratan Korelasi**

| | |
|---|---|
| 0 – 0.20 | Sangat rendah (hampir tidak 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**

**4. Analisis Koefisien Determinasi**

Dengan terdapatnya angka perhitungan koefisien korelasi, maka akan didapat besarnya angka koefisien determinasi, Digunakan untuk mengetahu seberapa besar persentase variabel X1 dan variabel X2 terhadap Y. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

**$Kd = r^2 \times 100\%$.**

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi Pearson

Dimana Apabila :

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

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

**Tabel 3.10**
**Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi**

| **Pernyataan** | **Keterangan** |
|---|---|
| > 4% | Pengaruh Rendah Sekali |
| 5% - 16% | Pengaruh Rendah Tapi Pasti |
| 17% - 49% | Pengaruh Cukup Berarti |
| 50% - 81% | Pengaruh Tinggi atau Kuat |
| > 81% | Pangaruh Tinggi Sekali |

### 3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Pengaruh *Pemberdayaan SDM* dan *Budaya Organisasi* tehadap Produktivitas Kerja Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Indonesia (persero) Bandung. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

Langkah – langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

**1. Pengujian Secara Simultan/Total.**

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

**a. Rumus uji F yang digunakan adalah :**

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{Y.X....}}{k(1-R^2_{Y.X...})}$$

Dimana :

$JK_{residu}$ = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama–sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan microsoft. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka $H_0$ yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (Pemberdayaan SDM

dan Budaya Organisasi) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (Produktivitas Kerja) ditolak dan sebaliknya.

Menurut (Sugiyono, 2009:183), 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*.

**b. Hipotesis**

$H_0$ ; $\rho = 0$, Pemberdayaa SDM dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Indonesia (persero) Bandung.

$H_1$ ; $\rho \neq 0$, Pemberdayaa SDM dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Indonesia (persero) Bandung.

**2. Pengujian Secara Parsial**

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

**a. Rumus uji t yang digunakan adalah :**

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

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

**b. Hipotesis**

$H_{0.}$ $\rho = 0$, Pemberdayaan SDM tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor PT. Kereta Api Indonesia (persero) Bandung.

$H_{11}$. $\rho \neq 0$, Pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor PT. Kereta Api Indonesia (persero) Bandung.

Ho. $\rho = 0$, Budaya Organisasi Tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor PT. Kereta Api Indonesia (persero) Bandung.

$H_{12}$. $\rho \neq 0$, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor PT. Kereta Api Indonesia (persero) Bandung.

- **Kriteria pengujian**

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

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

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

Dimana :

1. Dengan tingkat signifikasi ( $\alpha$ ) = 0,05
2. Derajat kebebasan (dk) = n-2

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan $H_0$ dan daerah penerimaan $H_1$ yaitu :

