

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Oleh karena itu, peneliti telah menetapkan dua variabel dalam penelitian ini. Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat (Dependent) : Kinerja (Y)
2. Variabel Bebas (Independent): Budaya Organisasi (X)

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Menurut Azwar (2013) definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang

dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Kinerja pegawai dapat diketahui dari penilaian kinerja pegawai Disnakertrans yaitu Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai (DP3) yang memiliki komponen penilaian antara lain: (1) kesetiaan; (2) prestasi kerja; (3) tanggung jawab; (4) ketaatan; (5) kejujuran; (6) kerjasama; (7) prakarsa.

Tinggi rendahnya kinerja tercermin dari skor komponen-komponen DP3. Skor yang tinggi menunjukkan kinerja yang tinggi dan skor yang rendah menunjukkan kinerja yang rendah.

## **2. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Budaya organisasi dapat diketahui dengan menggunakan kuesioner yang disusun peneliti berdasarkan aspek budaya organisasi yaitu: (1) misi; (2) keterlibatan; (3) adaptabilitas; (4) konsistensi.

Tinggi rendahnya skor budaya organisasi tercermin dari skor skala budaya organisasi. Skor yang tinggi menunjukkan budaya organisasi yang tinggi dan skor budaya organisasi yang rendah menunjukkan budaya organisasi yang rendah.

## **A. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

### **1. Populasi & Sampel**

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai negeri sipil di Disnakertrans dengan total populasi sebanyak 161 orang.

Mengingat keterbatasan peneliti untuk menjangkau keseluruhan populasi, maka peneliti hanya meneliti sebagian dari keseluruhan populasi yang dijadikan subjek penelitian atau yang disebut sampel. Azwar (2013) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Sementara itu, menurut Arikunto (2006), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.

### **2. Jumlah Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Pada penelitian ini akan diambil sampel sebanyak 62 orang. Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan perhitungan ukuran sampel yang didasarkan atas kesalahan 10 %. Jadi sampel yang dipilih mempunyai kepercayaan 90 % (Bungin, 2005).

Adapun rumus perhitungan besaran sampel:

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

Keterangan:

n : Jumlah sampel yang dicari

N : Jumlah populasi

d : Nilai presisi (90 % atau  $\alpha = 0.1$ )

$$n = \frac{161}{161(0.1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{161}{2.61}$$

$$n = 62$$

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2009). Oleh karena hasil penelitian sampel berlaku bagi populasi, maka sampel yang diambil harus representatif, yaitu mewakili populasi, dalam arti semua ciri-ciri atau karakteristik yang ada pada populasi, tercermin pada sampel (Arikunto, 2006). Representativitas sampel pada garis besarnya ditentukan oleh:

- a. Homogenitas populasi.
- b. Besar kecilnya sampel yang dikehendaki.
- c. Banyaknya ciri atau karakteristik subjek yang akan diteliti.
- d. Teknik pemilihan sampel yang tepat atau memadai (adekuat)

(Machfoedz, 2010).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *simple random sampling* yaitu suatu cara pengambilan sampel dimana tiap unsure yang membentuk populasi diberi kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

## **B. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2013), kualitas data hasil penelitian dipengaruhi oleh kualitas pengumpulan data atau kualitas alat ukurnya. Jika alat pengambilan datanya cukup reliabel dan valid, maka datanya juga akan cukup reliabel dan valid bila digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan dalam penelitian ini adalah skala. Menurut Azwar (2013) skala merupakan perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut.

Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah penilaian kinerja DP3 Disnakertrans untuk mengungkap kinerja pegawai dan skala budaya organisasi untuk mengungkap budaya organisasi. Skala budaya organisasi disusun dalam format skala likert.

### **1. Penilaian Kinerja Pegawai (DP3)**

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah penilaian Kinerja DP3 Disnakertrans yang memiliki komponen penilaian antara lain (1) kesetiaan; (2) prestasi kerja; (3) tanggung jawab; (4) ketaatan; (5) kejujuran; (6) kerjasama; (7) prakarsa.

Data DP3 diperoleh dari Kasubag Umum Disnakertrans. Penilaian DP3 untuk setiap pegawai dilakukan setiap 1 tahun sekali dan karyawan akan dinilai oleh masing-masing kepala bagian. Sistem penilaian untuk DP3, dengan

menjumlahkan masing-masing komponen penilaian DP3 dan dibagi dengan jumlah komponen penilaian. Adapun Kategori penilaian DP3 adalah:

< 50 = Kurang

50-75 = Cukup

75-90 = Baik

> 90 = Sangat Baik

## **2. Skala Budaya Organisasi**

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala budaya organisasi yang disusun berdasarkan aspek budaya organisasi yaitu: (1) misi; (2) keterlibatan; (3) adaptabilitas; (4) konsistensi.

Model skala yang digunakan adalah penskalaan model Likert yang dimodifikasi peneliti dengan menggunakan empat pilihan jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk item mendukung (*favorable*), pilihan SS akan mendapat skor empat, pilihan S akan mendapat skor tiga, pilihan TS akan mendapat skor dua, pilihan STS akan mendapat skor satu. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung (*unfavorable*), pilihan SS akan mendapat skor satu, pilihan S akan mendapat skor dua, pilihan TS akan mendapat skor tiga, pilihan STS akan mendapat skor empat. Skor ini menunjukkan semakin tinggi skor jawaban maka semakin tinggi budaya organisasinya.

## **E. Validitas, Reliabilitas, dan Indeks Daya Beda**

Sebelum sampai pada pengelolaan data, data yang akan diolah nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir validitas, reliabilitas, dan indeks daya beda.

### **1. Validitas Alat Ukur**

Validitas adalah sejauhmana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur yang tinggi validitasnya akan menghasilkan varians error pengukuran yang kecil, artinya skor setiap subjek yang diperoleh oleh alat ukur tersebut tidak jauh berbeda dari skor yang sesungguhnya (Azwar, 2012). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2009).

Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi mencerminkan sejauhmana isi tes mencerminkan atribut yang hendak diukur. Validitas isi dapat diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau *professional judgement* (Azwar, 2012). *Professional judgement* dilakukan oleh dosen pembimbing dalam penelitian ini.

### **2. Reliabilitas Alat Ukur**

Selain validitas, instrumen juga harus diukur reliabilitasnya. Suryabrata (2013) mengartikan reliabilitas sebagai taraf sejauhmana tes itu sama dengan

dirinya (ajeg). Reliabilitas menunjukkan sejauhmana konsistensi hasil pengukuran apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Azwar (2012) menegaskan bahwa reliabilitas adalah sejauhmana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran terhadap subjek yang sama

Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach* yang akan menghasilkan reliabilitas dari skala budaya organisasi dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien alpha sebagai berikut:

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

Dimana:  $r_{11}$  = reliabilitas instrument  
 $k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal  
 $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir/item  
 $\sigma_t^2$  = varian total

Jumlah varian dicari terlebih dahulu dengan cara mencari nilai varian tiap butir dengan persamaan sebagai berikut:

$$S = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

S = varian

X = nilai skor yang dipilih

n = jumlah sampel

Pengolahan data tersebut dapat juga diperoleh dengan menggunakan program *SPSS version 16.0 for windows*. Interpretasi reliabilitas didasarkan pada tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1.**  
**Interpretasi Reliabilitas**

Besarnya Linier r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Arikunto, 2006

### 3. Indeks Daya Beda

Indeks daya beda merupakan koefisien yang menunjukkan bahwa fungsi item selaras dengan fungsi tes. Item yang memiliki indeks daya beda baik merupakan item yang konsisten karena mampu menunjukkan perbedaan antar subjek pada aspek yang diukur oleh tes yang bersangkutan (Azwar, 2012).

Indeks daya beda item merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi item dengan fungsi skala keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi item-total. Pengujian daya beda item dilakukan dengan cara menghitung koefisien antara distribusi skor item dengan distribusi skor skala itu sendiri (Azwar, 2013). Item dinyatakan lolos seleksi bila memiliki koefisien daya beda (*Corrected Item-Total Correlation*)  $\geq 0,30$ .

Teknik yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi item-total adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson (Azwar, 2012), dengan formula sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$	=	Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
$\sum XY$	=	Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y.
$\sum X$	=	Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item.
$\sum Y$	=	Jumlah skor keseluruhan item pada subjek.
$\sum X^2$	=	Jumlah kuadrat skor X.
$\sum Y^2$	=	Jumlah kuadrat skor Y.
$N$	=	Jumlah subjek.
$(\sum x)^2$	=	Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan
$(\sum y)^2$	=	Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

## F. Metode Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai, maka analisa data yang digunakan adalah dengan korelasi *Pearson product moment*. Alasan peneliti menggunakan analisa ini adalah korelasi *Pearson product moment* digunakan untuk melukiskan hubungan antara dua gejala dengan skala interval atau rasio (Sugiyono, 2009). Di samping itu, dalam penggunaan formula ini diasumsikan bahwa hubungan yang terjadi bersifat linier (Azwar, 2013).

Adapun rumus korelasi *Pearson product moment* yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

$r_{xy}$	=	Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
$\Sigma XY$	=	Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y.
$\Sigma X$	=	Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item.
$\Sigma Y$	=	Jumlah skor keseluruhan item pada subjek.
$\Sigma X^2$	=	Jumlah kuadrat skor X.
$\Sigma Y^2$	=	Jumlah kuadrat skor Y.
$N$	=	Jumlah subjek.
$(\Sigma x)^2$	=	Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan
$(\Sigma y)^2$	=	Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Keseluruhan analisa dilakukan dengan menggunakan fasilitas komputersasi SPSS 16.0 *for Windows*.

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi yaitu:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *one sample kolmogorof-smirnov*. Data dikatakan terdistribusi jika harga  $p > 0,05$ .

#### 2. Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel X (budaya organisasi) dan variabel Y (kinerja karyawan) memiliki hubungan linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan uji F (Anova) dengan bantuan SPSS *versi 16.0 for windows*. Data dapat dikatakan linier apabila nilai  $p < 0.05$  dan jika  $p > 0.05$  maka data dikatakan tidak linier.