

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode, Desain, dan Jenis Penelitian**

Penelitian adalah suatu proses mencari sesuatu secara sistematis dalam waktu yang lama dengan menggunakan metode ilmiah serta aturan-aturan yang berlaku untuk dapat menghasilkan suatu penelitian yang baik. Untuk dapat menghasilkan penelitian yang baik, maka dibutuhkan metode dan desain penelitian untuk menunjang dan memberikan hasil penelitian yang sistematis.

##### **3.1.1 Metode Penelitian yang digunakan**

Metode penelitian dalam setiap pembuatan karya ilmiah mutlak diperlukan, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan serta dapat memberikan gambaran kepada peneliti bagaimana langkah-langkah penelitian dilakukan sehingga masalah tersebut dapat dipecahkan. Metodologi penelitian adalah proses atau cara ilmiah untuk mendapatkan data yang akan digunakan untuk keperluan penelitian. Metodologi juga merupakan analisis teoritis mengenai suatu cara atau metode. Penelitian merupakan suatu penyelidikan yang sistematis untuk meningkatkan sejumlah pengetahuan, juga merupakan suatu usaha yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban. Hakikat penelitian dapat dipahami dengan mempelajari berbagai aspek yang mendorong penelitian untuk melakukan penelitian. Setiap orang mempunyai motivasi yang berbeda,

diantaranya dipengaruhi oleh tujuan dan profesi masing-masing. Motivasi dan tujuan penelitian secara umum pada dasarnya adalah sama, yaitu bahwa penelitian merupakan refleksi dari keinginan manusia yang selalu berusaha untuk mengetahui sesuatu. Keinginan untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan merupakan kebutuhan dasar manusia yang umumnya menjadi motivasi untuk melakukan penelitian. Menurut Sugiyono (2014:2) Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sedangkan menurut Arikunto (2010:160) Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian.

Jenis metode penelitian ini adalah metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya. Metode deskriptif mempelajari norma-norma atau standar-standar, sehingga penelitian deskriptif ini disebut juga *survei normative*. Dalam metode deskriptif dapat diteliti masalah normative bersama-sama dengan masalah setatus dan sekaligus membuat perbandingan-perbandingan antar fenomena. Studi demikian dinamakan secara umum sebagai studi atau penelitian deskriptif. Prespektif waktu yang dijangkau dalam penelitian deskriptif, adalah waktu sekarang, atau sekurang-kurangnya jangka waktu yang masih terjangkau dalam ingatan responden. Menurut Sugiyono (2014:12), menjelaskan bahwa, Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat

perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskripsi dari rumusan masalah pertama, kedua dan ketiga mengenai budaya organisasi, kompetensi karyawan, dan efektivitas kerja.

Penelitian ini juga bersifat verifikatif, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji secara matematis dugaan mengenai adanya hubungan antar variabel dari masalah yang sedang diselidiki didalam hipotesis. Atau dengan kata lain, penelitian untuk menguji kebenaran suatu hipotesis dimana dalam penelitian ini yang akan diuji mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap efektivitas kerjadi PT.INTI (Persero) Bandung. Metode verifikatif menurut Sugiyono (2014:18) adalah sebagai berikut : "Metode verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Berdasarkan jenis penelitiannya yakni deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survei eksplanatori. Survei eksplanatori yaitu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis. Survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

### 3.1.2 Desain Penelitian

Sugiyono (2014:33) mengemukakan bahwa “Desain penelitian adalah keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengantisipasi beberapa kesulitan yang mungkin timbul selama proses penelitian, hal ini penting karena desain penelitian merupakan strategi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk keperluan pengujian hipotesis atau untuk menjawab pertanyaan penelitian dan sebagai alat untuk mengontrol variabel yang berpengaruh dalam penelitian”.

Desain penelitian juga dapat diartikan sebagai rencana struktur dan strategi. Sebagai rencana dan struktur, desain penelitian merupakan perencanaan penelitian yaitu penjelasan secara rinci tentang keseluruhan rencana penelitian mulai dari perumusan masalah, tujuan, gambaran hubungan antar variabel, perumusan hipotesis sampai rancangan analisis data, yang dituangkan secara tertulis kedalam bentuk usulan atau proposal penelitian. Sebagai strategi desain penelitian merupakan penjelasan rinci tentang apa yang dilakukan peneliti dalam rangka pelaksanaan penelitian.

Adapun desain penelitian yang digunakan penulis adalah desain penelitian kausal karena metode penelitian yang digunakan menjelaskan tentang hubungan kausal antara variabel dan metode penelitian yang digunakan juga menggambarkan hubungan atau pengaruh antar variabel.

### **3.1.3 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan penulis yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## **3.2 Definisi dan Operasional Variabel**

Variabel merupakan sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian, sering juga disebut sebagai faktor yang berperan dalam penelitian atau gejala yang akan diteliti. Untuk melakukan pengolahan data, diperlukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti konsep variabel, indikator, ukuran dan skala. Untuk lebih jelas, berikut penjelasan mengenai pengertian variabel dan operasional variabel penelitian.

### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2014:41). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

## 1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Pengertian variabel independen menurut Sugiyono (2014:41) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kompetensi karyawan.

### a. Budaya organisasi (X1)

Budaya organisasi memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi melingkupi seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi, baik di dalam ruang lingkup internal maupun ketika berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Menurut Robbins yang diterjemahkan oleh Toto Budi Santoso (2012:52), budaya Organisasi adalah suatu sistem makna yang bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain.

### b. Kompetensi karyawan (X2)

Kompetensi karyawan merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seorang karyawan, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang efektivitas kerja”*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*“ Spencer yang diterjemahkan oleh Kartini Dewi (2011:35).

## 2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Pengertian variabel dependen menurut Sugiyono (2014:42) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini, efektivitas kerja sebagai variabel dependen. Menurut Denison yang diterjemahkan oleh Khairul Saleh (2010:15), Efektivitas kerja adalah suatu ukuran dalam mengukur keefektivan kerja perusahaan melalui beberapa pendekatan yang hasilnya dapat dilihat dari tingkat pencapaian tujuan perusahaan.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel dibuat agar penelitian dapat lebih mudah dipahami sekaligus untuk menghindari terjadinya salah pengertian atau kekeliruan dalam menggantikan variabel yang diteliti, selain itu juga berguna sebagai kerangka acuan untuk mendeskripsikan permasalahan yang hendak diungkap.

Terdapat tiga variabel yang menjadi kajian dari penelitian ini antara lain, Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dan Efektivitas Kerja (Y). Adapun penjabaran operasionalisasi dari ketiga variabel tersebut dapat dilihat secara lebih rinci pada tabel berikut ini.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Budaya Organisasi ( $X_1$ ) adalah suatu sistem makna yang bersama	Inovasi dan keberanian ambil risiko	Kreativitas	Tingkat kreativitas hasil kerja karyawan	Ordinal	1
		Aspiratif	Tingkat pemberian ide	Ordinal	2

Tabel 3.1

<p>yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain.</p> <p>Robbins yang dialih bahasakan oleh Toto Budi Santoso (2012:52)</p>			/masukn oleh karyawan terhadap suatu pekerjaan		
		Perhitungan yang matang	Tingkat pertimbangan karyawan terhadap pengambilan risiko pekerjaan	Ordinal	3
		Tanggung jawab	Tingkat pertanggung jawaban karyawan terhadap risiko pekerjaan	Ordinal	4
	Perhatian terhadap detail	Ketelitian kerja	Tingkat kemampuan karyawan bekerja dengan teliti	Ordinal	5
		Evaluasi hasil kerja	Tingkat pelaksanaan tugas karyawan sesuai dengan sasaran	Ordinal	6
	Orientasi pada hasil	Pencapaian target	Tingkat kemampuan karyawan memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan	Ordinal	7
		Fokus terhadap hasil yang optimal	Tingkat kemampuan karyawan untuk fokus ketika mengerjakan tugas sesuai dengan	Ordinal	8

Tabel 3.1

Tabel Lanjutan

			tujuan yang telah ditetapkan		
	Orientasi pada manusia	Bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan	Tingkat kemampuan karyawan bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan	Ordinal	9
		Menghargai kemampuan setiap orang dalam bekerja	Tingkat kemampuan karyawan dalam menghargai kemampuan bekerja satu sama lainnya	Ordinal	10
	Orientasi Tim	Kerjasama	Tingkat kerjasama yang terjalin	Ordinal	11
		Saling menghargai	Tingkat saling menghargai antar sesama karyawan	Ordinal	12
	Agresivitas	Kritis	Tingkat kekritisannya karyawan terhadap keputusan perusahaan	Ordinal	13
		Kompetisi	Tingkat kompetisi antar sesama karyawan	Ordinal	14
		Continuous improvement	Tingkat keinginan karyawan untuk terus berkembang dan memperbaiki diri	Ordinal	15
	Stabilitas	Perubahan peraturan	Frekuensi perubahan	Ordinal	16

Tabel 3.1

Tabel 1.1

		lembaga	peraturan lembaga		
	Robbins yang dialih bahasakan oleh Toto Budi Santoso (2012:53)	Dukungan organisasi terhadap perubahan peraturan	Tingkat dukungan organisasi terhadap perubahan peraturan	Ordinal	17
Kompetensi Karyawan (X <sub>2</sub> ) adalah suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang efektivitas kerja  Spencer yang dialih bahasakan oleh Kartini Dewi (2011 : 35)	Motif	Kemampuan menciptakan hubungan yang baik dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan menciptakan hubungan yang baik dengan rekan kerja	Ordinal	1
		Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru	Tingkat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru	Ordinal	2
	Watak	Dorongan untuk bekerja sebaik mungkin	Tingkat dorongan diri untuk bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan	Ordinal	3
	Konsep Diri	Pengendalian emosi pegawai saat menghadapi pekerjaan	Tingkat kemampuan mengontrol emosi dan amarah dalam hal pekerjaan	Ordinal	4
		Kemampuan pegawai dalam mengatasi masalah yang muncul dalam lingkungan kerja	Tingkat kemampuan pegawai dalam mengatasi masalah yang muncul di lingkungan kerja	Ordinal	5

Tabel 3.1

	Pengetahuan	Perkembangan informasi pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan	Tingkat dorongan untuk mengetahui informasi yang berkaitan dengan pekerjaannya	Ordinal	6
		Pengetahuan pegawai yang cukup luas	Tingkat pegawai memiliki pengetahuan yang cukup luas di dalam dunia kerja	Ordinal	7
		Pengetahuan untuk mengerjakan tugas dengan benar	Tingkat dorongan untuk lebih mengetahui cara mengerjakan tugas yang baik dan benar berkaitan dengan pekerjaannya	Ordinal	8
	Keterampilan	Keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat dorongan untuk memiliki keterampilan	Ordinal	9
		Kemampuan mengerjakan tugas	Tingkat kemampuan mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan	Ordinal	10
	Efektivitas kerja (Y) adalah suatu ukuran dalam mengukur keefektifan kerja	Keterlibatan (Involvement)	Pemberdayaan	Tingkat berpartisipasi antar sesama karyawan	Ordinal
Kerja Tim			Tingkat pemberian kontribusi didalam kerja	Ordinal	2

Tabel 3.1

<p>perusahaan melalui beberapa pendekatan yang hasilnya dapat dilihat dari tingkat pencapaian tujuan perusahaan.</p> <p>Denison yang dialih bahasakan oleh Khairul Saleh (2010:15)</p>			tim		
		Kemampuan berkembang	Tingkat kemampuan karyawan untuk berkembang	Ordinal	3
		Pemahaman terhadap tugas target	Tingkat memahami tugas pekerjaan sesuai dengan target kerja	Ordinal	4
	Konsistensi	Nilai Inti	Tingkat ketepatan perilaku mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan	Ordinal	5
		Kesepakatan	Tingkat kesamaan pendapat antar sesama karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Ordinal	6
		Koordinasi dan Integrasi	Tingkat efisiensi, kualitas dan pelayanan yang diberikan kepada publik dalam berkoordinasi dan berintegrasi	Ordinal	7
	Adaptasi	Perubahan	Tingkat kemampuan karyawan dalam mengikuti	Ordinal	8

Tabel 3.1

Tabel 3.1 (lanjutan)

			perubahan tren pekerjaan		
		Berfokus pada pelanggan	Tingkat pemberian perhatian karyawan kepada kepuasan pelanggan	Ordinal	9
		Keadaan Organisasi	Kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal	Ordinal	10
	Misi	Strategi yang terarah dan tetap	Tingkat pemahaman karyawan terhadap rencana yang sudah ditetapkan Perusahaan	Ordinal	11
	Denison yang dialih bahasakan oleh Khairul Saleh (2010:45)	Tujuan dan objektivitas	Hasil kerja karyawan yang sesuai dengan sasaran organisasi	Ordinal	12

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui kriteria dan dapat dikategorikan ke dalam objek tersebut berupa manusia, dokumen–dokumen, dan alat–alat organisasi lainnya. Menurut Sugiyono (2014 :58) mendefinisikan pengertian populasi adalah sebagai berikut : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam hal ini, Jumlah pegawai yang berada di PT.INTI (Persero) Bandung yaitu 560 orang.

**Tabel 3.2**  
**Data Karyawan PT.INTI (Persero) Bandung**

No	Uraian Jabatan	Jumlah
1	Direktur Utama	1
2	Satuan Pengawasan Internal	15
3	Direktur Bisnis	1
4	Direktur Keuangan	1
5	Divisi Sekretaris Perusahaan	34
6	Divisi Pengembangan Bisnis dan Produk	64
7	SBU Broadband	147
8	SBU Smart Energy	61
9	SBU Defense & Digital Services	75
10	Divisi Corporate Services	130
11	Divisi Corporate Finance	31
<b>Jumlah</b>		<b>560</b>

Sumber : Laporan Manajemen Divisi Corporate Services

Menurut Sugiyono (2014:58) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga sampel yang benar-benar dapat mewakili (*Representative*) dan dapat menggambarkan populasi sebenarnya. Berdasarkan rumus slovin yang dikutip oleh Sugiyono (2014:58) , jumlah sampel yang diperoleh untuk penelitian ini dengan nilai presisi yang ditetapkan sebesar 10% adalah sebagai berikut:

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

Sumber : Sugiyono (2014:58)

$$n = \frac{560}{1 + 560(0.1)^2}$$

$$n = \frac{560}{1 + 5.6}$$

$$n = \frac{560}{6.6} = 84.85 \text{ (85)}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai Kesalahan

Jadi sampel yang diambil pada penelitian kali ini sebanyak 84.85 atau dibulatkan menjadi 85 responden.

### 3.3.1 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan bagian dari metodologi statistika yang berhubungan dengan pengambilan sebagian populasi. Jika sampling dilakukan dengan metode yang tepat, analisis statistic dari suatu sampel dapat digunakan untuk menggeneralisasikan keseluruhan populasi.

Penulis melakukan Penarikan sampel dengan menggunakan teknik penarikan probability sampling yaitu dengan menggunakan *systematic random sampling* dengan cara :

- a. Ukuran populasi dibagi sampel
- b. Menentukan angka random sistematis (ARS)
- c. Menentukan anggota sampel pertama yang sudah diundi
- d. Anggota sampel berikutnya ditambah dengan kelipatan angka yang sudah diundi.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sebagian besar tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya dan dapat dipertanggung jawabkan. Dalam penyusunan skripsi ini penulis memperoleh data dari dua sumber yaitu data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa subjek (orang) secara individual/kelompok, kejadian/kegiatan dan hasil-hasil pengujian. Menurut Sugiyono (2014:60) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun beberapa teknik pengumpulan data :

1. Teknik Wawancara, Menurut Sugiyono (2014:60) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.
2. Teknik Pengamatan/Observasi, *observasi* merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.
3. Teknik Dokumentasi, dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya

misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

4. Triangulasi, dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

Adapun teknik data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Studi kepustakaan

Yaitu mempelajari ilmu pengetahuan teoritis serta menelaah buku-buku serta berbagai bentuk literatur yang berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti

- b. Studi lapangan

Yaitu kegiatan langsung dilaksanakan oleh penulis di lokasi penelitian melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan datang langsung ke lokasi penelitian melihat dari berbagai aspek yang ada dan yang sedang berlangsung di PT.INTI (Persero) Bandung, untuk melihat dan mencatat hal-hal tentang budaya organisasi dan kompetensi karyawan serta dampaknya terhadap efektivitas kerja.
2. Wawancara, yaitu dengan cara memperoleh data dengan mengadakan wawancara dan tanya jawab dengan

stafpersonalia dan para karyawan PT.INTI (Persero) Bandung dalam upaya mendapatkan data dan informasi yang diinginkan.

3. Kuesioner, yaitu cara memperoleh data dengan teknik mengajukan pernyataan/pertanyaan secara tertulis disertai dengan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden.

### **3.4.1 Sumber Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu, data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau penelitian. Data primer dapat berupa pendapat subjek riset (orang) baik secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian, atau kegiatan, dan hasil pengujian. Manfaat utama dari data primer adalah bahwa unsur-unsur kebohongan tertutup terhadap sumber fenomena. Oleh karena itu, data primer lebih mencerminkan kebenaran yang dilihat. Sedangkan Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip, baik yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (buku teks, ensiklopedia, internet, majalah, surat kabar, jurnal, dan lainnya).

Sumber data penelitian adalah asal-muasal data yang diperlukan untuk penelitian. Adapun sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Data primer

Diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan berupa data karyawan PT.INTI (Persero) Bandung berdasarkan usia dan status pendidikan, hasil survei budaya organisasi PT.INTI (Persero) Bandung, hasil pencapaian kerja karyawan.

b. Data sekunder

Diperoleh dari berbagai buku literatur, artikel, tulisan-tulisan ilmiah, serta situs/website di internet.

### **3.5 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan asosiatif untuk menetapkan hubungan kausal dengan pendekatan survei, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2014:62) yang dimaksud dengan analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab

rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.”

### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah analisis metode penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif menggunakan perhitungan metode Statistic deskriptif yaitu rata-rata (*mean*), median, modus, deviasi dan lain-lain. Variabel penelitian ini adalah mengenai budaya organisasi, kompetensi dan efektivitas kerja.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner dengan skala likert, karena skala likert umum didalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam suatu penelitian. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian. Jawaban atas setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif. Terdapat lima kategori pembobotan dalam menggunakan skala likert, yaitu sebagai berikut.

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

Keterangan	Pernyataan Positif
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2014:133)

Dari setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kedua variabel diatas (variabel bebas dan variabel terikat). Dalam operasionalisasi variabel, semua variabel diukur dengan instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala likert. Untuk menganalisis dari setiap pertanyaan atau indikator, hitung frekuensi jawaban dari setiap kategori (pilihan jawaban) dan kemudian jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah selanjutnya hitung rata-rata dari setiap indikator tersebut.

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, yang kemudian dari hasil tersebut diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.4 kemudian penulis membuat garis kontinum.

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum: 5
- c. Interval : 5-1 = 4
- d. Jarak Interval : (5-1):5 = 0.8

**Tabel 3.4**  
**Kategori Skala**

Skala		Kategori
1.00	1.80	Sangat tidak baik
1.81	2.60	Tidak baik
2.61	3.40	Kurang baik
3.41	4.20	Baik
4.21	5.00	Sangat baik

Sumber : Sugiyono (2014:135)

Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan penulis melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti:



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

### 3.5.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono, (2014:54) menyatakan bahwa analisis verifikatif adalah metode penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

#### 3.5.2.1 *Method Of Succeshive Interval (MSI)*

Data yang diperoleh dari penelitian ini berupa data yang berskala ordinal. Agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus terlebih dahulu

diubah menjadi data berskala interval. Untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan teknik *Method Of Succeshive Interval*. Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan diukur.
2. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proporsi.
4. Temukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (Scale Value/SV)

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

### **3.5.2.2 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2014:140), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Terdapat dua macam validitas penelitian, yaitu validitas internal dan validitas eksternal:

- a. Validitas internal berkenaan dengan derajat akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai. Kalau dalam desain penelitian dirancang untuk meneliti efektivitas kerja, maka data yang diperoleh seharusnya adalah data yang akurat tentang efektivitas kerja.
- b. Validitas eksternal berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi dimana sampel tersebut diambil. Bila sampel penelitian representatif, instrumen penelitian valid dan reliabel, cara menggumpulkan dan analisis data benar, maka penelitian akan memiliki validitas eksternal yang tinggi.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metode penelitian bahwa untuk melihat valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total butir pernyataan, apabila koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0.30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Uji validitas menggunakan teknik korelasi pearson product moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2014:140)

Keterangan:

r = Nilai Korelasi.

$\sum x$  = Jumlah skor keseluruhan item pertanyaan x.

$\sum y$  = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan y.

$\sum xy$  = Jumlah skor hasil kali item pertanyaan x dan item pertanyaan y.

$\sum x^2$  = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan x yang telah dikuadratkan.

$\sum y^2$  = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan y yang telah dikuadratkan.

### 3.5.2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2014:142) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.7 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan rumus sebagai berikut

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

Sumber : Sugiyono (2014:142)

Keterangan:

$r$  = Nilai Korelasi.

$\sum x$  = Jumlah skor keseluruhan item pertanyaan x.

$\sum y$  = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan y.

$\sum xy$  = Jumlah skor hasil kali item pertanyaan x dan item pertanyaan y.

$\sum x^2$  = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan x yang telah dikuadratkan.

$\sum y^2$  = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan y yang telah dikuadratkan.

Hasil korelasi Product Moment antara total skor pertanyaan ganjil dengan pertanyaan genap, kemudian dimasukkan ke dalam rumus korelasi Spearman

Brown :

$$r_b = \frac{2r + 1}{3}$$

Sumber : Sugiyono (2014:143)

Keterangan :

$r_b$  = korelasi Spearman Brown

$r$  = korelasi Pearson

#### 3.5.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen  $X_1$  (Budaya Organisasi) dan  $X_2$  (Kompetensi Karyawan) dengan variabel dependen  $Y$  (Efektivitas kerja). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen

apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam analisis regresi linier berganda tiga variabel, model persamaannya sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Sumber : Sugiyono (2014:144)

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, ..., X<sub>n</sub> = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

### 3.5.2.5 Analisis Korelasi Berganda

Korelasi merupakan tehnik statistic yang digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan atau dua variabel atau lebih. Korelasi juga dapat digunakan untuk melihat bagaimana arah hubungan kedua variabel tersebut, apakah secara positif (berbanding lurus) atau pun secara negative (berbanding terbalik). Korelasi berganda (*multiple correlation*) merupakan korelasi yang terdiri dari dua variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>) atau lebih, serta satu variabel terikat (Y). Apabila perumusan masalahnya terdiri dari tiga masalah atau lebih, dan hubungan masing masing variabel di hitung menggunakan korelasi sederhana maka diperoleh alur hubungan antar masing masing variabel. Berikut rumus korelasi berganda :

$$r_{yx} = \sqrt{\frac{JK_{regresi}}{JK_{total}}}$$

Sumber : Sugiyono (2014:148)

Keterangan :

$r_{yx}$  = Koefisien korelasi ganda

$JK_{regresi}$  = Jumlah kuadrat regresi

$JK_{total}$  = Jumlah kuadrat total

Nilai koefisien korelasi paling sedikit -1 dan paling besar ( $-1 \leq r \leq 1$ ) artinya jika :

$r_{yx} = -1$  artinya terdapat hubungan linier negatif antara variabel X dan Y

$r_{yx} = 0$  artinya tidak terdapat hubungan linier antara variabel X dan Y

$r_{yx} = 1$  artinya terdapat hubungan linier positif antara variabel X dan Y

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi atau seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependent*), digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:15)

**Tabel 3.5**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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 (2014:192)

### 3.5.2.6 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel dependent. Uji simultan dilakukan dengan langkah membandingkan dari  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Nilai  $F_{hitung}$  dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA (*Analysis Of Variance*). Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0 :$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Efektivitas kerja

$H_1 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2, \neq 0 :$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Efektivitas kerja

Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,1$ . Selanjutnya hasil hipotesis  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak

### 3.5.2.7 Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

**a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap efektivitas kerja**

$H_0 : \beta_1 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja secara parsial.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  : Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja secara parsial.

**b. Pengaruh Kompetensi karyawan terhadap efektivitas kerja**

$H_0 : \beta_2 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi karyawan terhadap efektivitas kerja secara parsial.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$  : Terdapat pengaruh antara kompetensi karyawan terhadap efektivitas kerja secara parsial.

Untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat maka perumusan hipotesisnya maka dapat dilihat dari angka probabilitas signifikansi, apabila probabilitas signifikansi  $> 0,1$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,1$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **3.5.2.8 Koefisien Determinasi Simultan**

Untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y maka digunakan koefisien determinasi (KD) yang merupakan koefisien korelasi yang biasanya dinyatakan dengan persentase (%).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ), kompetensi karyawan ( $X_2$ ) hingga dapat mempengaruhi efektivitas kerja (Y). Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2014:193)

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat  
(Pertimbangan Tingkat Materialitas)

$R^2$  = Korelasi pearson dikuadratkan

### 3.5.2.9 Koefisien Determinasi Parsial

Pengaruh secara parsial antara variabel Disiplin Kerja dan variabel Motivasi Berprestasi Terhadap variabel Kinerja Pegawai. Dapat diketahui dengan cara mengkalikan nilai *standardized coefficients beta* dengan *correlations (zero order)*, yang mengacu pada hasil perhitungan dengan menggunakan *Software SPSS for window*.

## 3.6 Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi tempat penelitian dalam penyusunan proposal usulan penelitian ini adalah pada PT. INTI (Persero) Bandung, yang bertempat di Jl. Moh. Toha No. 77 Cigereleng Regol Bandung Jawa Barat, Cigereleng, Regol, Kota Bandung, Jawa Barat. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan April 2017 sampai dengan selesai.

### **3.7 Rancangan Kuesioner**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel budaya organisasi, kompetensi karyawan, dan efektivitas kerja sebagaimana tercantum pada operasional variabel. Rancangan kuesioner yang dibuat oleh peneliti adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis jumlah kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian. Skala pengukuran yang digunakan yaitu *likert scale*, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) diberikan skor 5
- b. Setuju (S) diberikan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberikan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberikan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 1