

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian (Sugiyono, 2017:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2017:147). Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah mengenai bagaimana Budaya Organisasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung, Bagaimana Kompetensi Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung, Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung Bandung. Metode Verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:55). Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab

rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.

### **3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. masing-masing variabel di definisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:58) variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

##### **3.2.1.1 Variabel Independen/Variabel Bebas (X)**

Variabel Independen dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (sugiyono, 2018:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (X) adalah budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan kompetensi sumber daya manusia (X<sub>2</sub>). Variabel *independent* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi (X<sub>1</sub>) adalah budaya organisasi merupakan sistem makna

atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem yang dipercaya dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi di mana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. (Stephen P Robbins, 2018:134).

2. Kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ ) adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, sikap. (Dr. Emron Edision, 2017:140 )

### **3.2.1.2 Variabel Dependen/Variabel Terikat (Y)**

Variabel Dependen (Terikat) Menurut Sugiyono (2017:39) yaitu variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:70)

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Operasionalisasi variabel bertujuan untuk menjabarkan variabel penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator. Tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Penelitian ini terdiri dari tiga pokok variabel yang akan diteliti yaitu, Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan, yang dimana terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Data skala ordinal

adalah data yang diperoleh dengan cara kategorisasi atau klasifikasi tetapi diantara data tersebut terdapat hubungan atau tingkatan operasionalisasi variabel berisi kegiatan yang bertujuan untuk memecahkan variabel menjadi bagian-bagian terkecil sehingga diketahui klasifikasi ukurannya.

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<b>Budaya Organisasi</b>  Budaya Organisasi merupakan Sistem yang dipercaya dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi di mana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.  <b>Stephen P. Robbins (2018:134)</b>	<i>Innovation and risk taking</i>	1. Inovatif	1. Tingkat adanya inovatif	Ordinal	1
		2. Berani mengambil risiko	2. Tingkat adanya mengambil risiko	Ordinal	2
	<i>Attention to detail</i>	1. Kecermatan	1. Tingkat adanya kecermatan,	Ordinal	3
		2. Berpikir analisis	2. Tingkat adanya berpikir analisis	Ordinal	4
		3. Perhatian secara detail	3. Tingkat adanya perhatian secara detail	ordinal	5
	<i>Outcome orientation</i>	1. Berorientasi pada hasil	1. Tingkat adanya berorientasi pada hasil	Ordinal	6
	<i>People orientation</i>	1. Berorientasi pada manusia	1. Tingkat adanya berorientasi pada manusia	Ordinal	7
	<i>Team orientation</i>	1. Orientasi tim	1. Tingkat adanya orientasi tim	Ordinal	8
	<i>Aggressiveness</i>	1. Agresif	1. Tingkat adanya agresif	Ordinal	9
		2. Kompetitif	1. Tingkat adanya kompetitif	Ordinal	10
	<i>Stability</i>	1. Memiliki rumusan tujuan	1. Tingkat adanya memiliki rumusan tujuan	Ordinal	11
		2. Berorientasi aturan	2. Tingkat adanya berorientasi	Ordinal	12

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<b>Kompetensi Sumber Daya Manusia</b>  kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.  <b>Emron Edision (2017:140 )</b>	Pengetahuan (Knowledge)	1. Meningkatkan pengetahuan	1. Tingkat adanya meningkatkan pengetahuan	Ordinal	13
		2. Mendukung pekerjaan	2. Tingkat adanya mendukung pekerjaan	Ordinal	14
	Keahlian (Skill)	1. Keahlian teknis	1. Tingkat adanya keahlian teknis sesuai dengan bidang. pekerjaan yang ditangani	Ordinal	15
		2. Kemampuan dalam mengidentifikasi	2. Tingkat adanya kemampuan dalam mengidentifikasi Kasi masalah	Ordinal	16
		3. Kemampuan mencari solusi	3. Tingkat adanya kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi	Ordinal	17
		Sikap (Attitude)	1. Inisiatif	1. Tingkat adanya inisiatif dalam membantu rekan kerja	Ordinal
	2. Keramahan		2. Tingkat adanya keramahan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	19
	3. Sopan		3. Tingkat adanya kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	20
	4. Perhatian		4. Tingkat adanya perhatian terhadap keluhan-keluhan	Ordinal	21

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			pelanggan		
		5. Serius	4. Tingkat adanya serius menanggapi setiap keluhan-keluhan pelanggan	Ordinal	22
<b>Kinerja karyawan</b>  kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya  <b>Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70)</b>	Kualitas kerja	1. Tanggung jawab	1. Tingkat tanggung jawab	Ordinal	23
		2. Ketelitian	2. Tingkat adanya ketelitian	Ordinal	24
		3. Kerampilan	3. Tingkat adanya kerampilan	Ordinal	25
		4. Keberhasilan	4. Tingkat adanya keberhasilan	Ordinal	26
	Kuantitas kerja	1. Efisiensi dan efektivitas kerja	1. Tingkat efisiensi dan efektivitas	Ordinal	27
		2. Pencapaian target	2. Tingkat adanya pencapaian target	Ordinal	28
	Kerjasama	1. Kerjasama bawahan dan atasan	1. Tingkat kerjasama bawahan dan atasan	Ordinal	29
		2. Kerjasama dengan rekan sejawat	2. Tingkat adanya Kerjasama dengan rekan sejawat	Ordinal	30
	Tanggung Jawab	1. Hasil kerja	1. Tingkat adanya Hasil kerja	Ordinal	31
		2. Mengambil keputusan	2. Tingkat adanya Mengambil keputusan	Ordinal	32
	Inisiatif	1. Kreativitas kerja karyawan	1. Tingkat Kreativitas kerja karyawan	Ordinal	33
		2. Fleksibilitas berfikir	2. Tingkat adanya Fleksibilitas berfikir	Ordinal	34
		3. Kesiediaan	3. Tingkat	Ordinal	35

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		untuk menerima tanggung jawab	adanya Kesiediaan untuk menerima tanggung jawab		

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan objek yang diteliti dan dapat membantu peneliti dalam melakukan pengolahan data untuk memecahkan suatu masalah penelitian.

Populasi menurut Sugiyono (2017:85) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai PT. Pos Indonesia kantor cabang Asia Afrika Bandung yang berjumlah 60 orang. Maka penulis menggunakan penelitian sensus dimana semua anggota populasi dijadikan responden. Sensus atau sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

**Tabel 3.2**  
**Daftar Populasi**

No.	Divisi	Jumlah
1	Kepala Kantor Pos	1
2	Wakil Kepala Kantor	2
3	Akuntansi	4
4	Audit & Manajemen Resiko	5
5	Filateli	3

Lanjutan Tabel 3.2

No.	Divisi	Jumlah
6	Giro dan Penyaluran Dana	6
7	Keuangan & BPM	5
8	Layanan Korporat	7
9	Pengawasan UPL	8
10	Penjualan	9
11	SDM	5
12	Solusi Teknologi Informasi	5
<b>Total</b>		<b>60</b>

Sumber: Rekapitulasi karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung

Tabel 3.2 menunjukkan jumlah populasi pada divisi-divisi pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung adalah 60 Karyawan.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk megumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi, dan sebagainya. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrumen dapat berupa lembar cek list, kuisisioner (angket terbuka/tertutup), pedoman wawancara dan lainnya.

Menurut Sugiyono (2017:137), jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survey langsung ke PT Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung sebagai unit analisis



penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat.

Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi :

- a. Observasi: peneliti dengan cara melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu PT Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
- b. Wawancara: peneliti melakukan untuk melemparkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
- c. Studi kepustakaan, metode ini merupakan data sekunder yang ditanya, diperoleh melalui peninauan yaitu untuk membandingkan kenyataan dilapangan dengan teori sebenarnya. Data tersebut dikumpulkan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku literature, jurnal ilmiah, makalah, internet dan sumber -sumber yang relevan dengan yang diteliti.
- d. Kuesioner: Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarakan pada pada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk pengolahan data adalah teknik regresi liner berganda yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data *statistic* yaitu *statistical product and service solution* (SPSS) versi 20.

## 2. Data sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari :

- a. Sejarah, literatur dan profil PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
- b. Rekapitulasi absensi karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
- c. Jurnal penelitian terdahulu.
- d. Buku data sekunder dapat diperoleh dari buku yang akan digunakan dengan kebutuhan peneliti dalam melakukan penelitiannya Internet, dengan cara mencari data yang berhubungan dengan topik penelitian atau pembahasan, yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal, makalah ataupun karya tulis.

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

Metode analisis yang digunakan yang dikemukakan Menurut Sugiyono (2017:244) “Analisis data merupakan data kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.”

#### **3.5.1 Metode Analisis yang digunakan**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan,

diolah, dan disajikan dalam bentuk tabel. Menurut Sugiyono (2017:147) berpendapat bahwa skala *likert* mempunyai gradasi dari yang positif sampai sangat negatif, dengan demikian, penulis membuat pertanyaan - pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yang merupakan karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuesioner diberi bobot dalam setiap *alternative* jawaban. Untuk pengolahan data hasil dari kuesioner tersebut maka penulis menggunakan metode skala *likert*, nilai dalam skala *likert* dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang menggunakan skala *likert* dan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Alternatif jawaban diberikan nilai 5 selanjutnya nilai dari *alternative* tersebut dijumlahkan menjadi kategori pembobotan dalam skala likert sebagai berikut:

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

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono (2017:94)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya.

### 3.5.1.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2017:200) validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang

dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisien korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *pearson product moment* dengan rumus 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

$n$  = Jumlah responden uji coba

$X$  = Skor tiap item

$Y$  = Skor seluruh item responden uji coba

$\sum x$  = Jumlah hasil pengamatan variabel

$\sum y$  = Jumlah hasil pengamatan variabel  $Y$

$\sum xy$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel  $X$  dan variabel  $Y$

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor  $X$

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor  $Y$

### 3.5.1.2 Uji Reliabilitas, $X^2$

Reliabilitas menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk uji reliabilitas

digunakan metode Teknik perhitungan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *Internal Consistency Reliability* dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ). Hal ini sesuai dengan tujuan test yang bermaksud menguji konsistensi item-item dalam instrument penelitian. Menghitung nilai reliabilitas digunakan rumus sebagai berikut:

$$R = a = \frac{n}{n - 1} \left( \frac{S - \sum Si}{S} \right)$$

Keterangan:

R = Koefisien reliabilitas alpha cronbach

n = Jumlah item

S = Varians skor keseluruhan

Si = Varians masing-masing item.

Metode *alpha cronbach* ( $\alpha$ ) diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) dari 0,00 sampai 1,00. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel.
2. Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel.
3. Nilai alpha cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel.
4. Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel.
5. Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel.

Nilai alpha 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai alpha dibawah 0,7 maka

dikatakan item tersebut kurang reliabel. Sebelum uji reliabilitas terlebih dahulu dicari korelasinya dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n\sum AB - (\sum A\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2 - (\sum A)^2)][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Dimana:

$r$  = Koefisien korelasi product moment

$A$  = Variabel ganjil

$B$  = Variabel genap

$\sum A$  = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$  = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$  = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$  = Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$  = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

Koefisien korelasinya dimasukan ke dalam rumus Spearman Brown.

Adapun rumus Spearman Brown yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{2r \cdot b}{1 + rb}$$

Dimana:

$r$  = Nilai reliabilitas

$rb$  = Korelasi product moment antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrument ( $r_b$  hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Bila  $r_{hitung} \geq$  dari

rtabel, maka instrument tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika  $r_{hitung} <$  dari rtabel maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

### 3.5.1.3 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai masalah situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku.

Menurut Sugiyono (2017:53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel lain. Variabel penelitian ini yaitu budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Lalu selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel penilaian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam katagori: Sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden. Untuk akan lebih jelas berikut adalah rumusnya:

$$Skor\ Rata - rata = \frac{\Sigma\ Jawaban\ kuesioner}{\Sigma\ Pernyataan \times \Sigma\ Responden}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya, akan dikategorikan pada rentang skor sebagai

berikut:

$$r = \frac{ST - SR}{K}$$

Dimana:

R = Rentang/skala

ST = Skor jawaban tertinggi

SR = Skor jawaban terendah

K = Kategori

Setelah diketahui nilai rata-rata kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum, yaitu sebagai berikut:

Dimana :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Lebar Skala =  $\frac{5-1}{5} = 0,8$

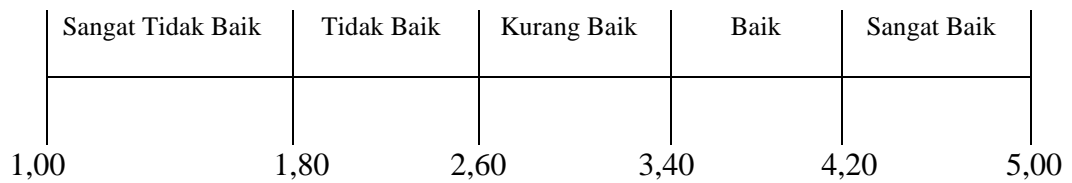
**Tabel 3.4**  
**Kategori Skala**

Skala		Kategori
1,00	1,80	STB (Sangat Tidak Baik)
1,81	2,60	TB (Tidak Baik)
2,61	3,40	KB (Kurang Baik)
3,41	4,20	B (Baik)
4,21	5,00	SB (Sangat Baik)

Sumber: Sugiyono (2017)

Kemudian setelah diinterpretasikan, dapat di masukan ke dalam garis kontinum. Interpretasi dan garis kontinum juga dapat tidak digunakan jika variabel yang diteliti tidak memerlukannya. Berikut gambar garis kontinum:





**Gambar 3.1 Garis Kontinum**

#### **3.5.1.4 Analisis Verikatif**

Analisis Verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:11). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

##### **3.5.1.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Penggunaan ini menggunakan analisis regresi berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumusan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

$Y$  = Variabel terikat (kinerja karyawan)

$a$  = Bilangan konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien arah garis

$X_1$  = Variabel bebas (budaya organisasi)

$X_2$  = Variabel bebas (kompetensi sumber daya manusia)

Nilai  $a$ ,  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  dapat menggunakan rumusan sebagai berikut:

$$\Sigma Y = a + \beta_1 \Sigma X_1 + \beta_2 \Sigma X_2$$

$$\Sigma X_1 Y = a \Sigma X_1 + \beta_1 \Sigma X_1^2 + \beta_2 \Sigma X_1 X_2$$

$$\Sigma X_2 Y = a \Sigma X_2 + \beta_1 \Sigma X_1 X_2 + \beta_2 \Sigma X_2^2$$

Setelah  $a$ ,  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  didapat, maka akan diperoleh persamaan  $Y$ .

#### 3.5.1.4.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kinerja karyawan.

Rumusan yang ditentukan adalah sebagai berikut:

$$R = \sqrt{\frac{JK_{regresi}}{JK_{total}}}$$

Dimana:

$R$  = Koefisien korelasi ganda

$JK_{regresi}$  = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$JK_{total}$  = Jumlah kuadrat total korelasi dalam bentuk deviasi

Hubungan atau korelasi variabel yang diteliti dapat dilihat dengan menggunakan analisis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018:188). Berikut adalah Tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Koefisien Korelasi**

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat lemah
0,20 - 0,399	lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

Berdasarkan pada nilai R yang sudah diperoleh, maka dapat dihubungkan -

$1 < R < 1$  yaitu:

1. Apabila  $R = 1$  artinya terdapat hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan semua positif sempurna.
2. Apabila  $R = -1$  artinya terdapat hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y semua negatif sempurna.
3. Apabila  $R = 0$  artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

#### **3.5.1.4.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2017:98).

##### **3.5.1.4.3.1 Analisis Koefisien Determinasi Simultan**

Analisis determinasi digunakan menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

$R_2$  = Koefisien Korelasi

### 3.5.1.4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

$$K_d = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

B = Beta (nilai standardized coefficients)

Zero Order = Matrik koefisien variabel bebas dengan variabel terikat Dimana

Apabila:

$K_d = 0$ , Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, rendah

$K_d = 1$ , Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, tinggi

## 3.6 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrument pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pertanyaan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pertanyaan mengenai variabel budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan

sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan peneliti seperti adanya pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Responden tinggal memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti.

### **3.7 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Bandung di Jl. Asia Afrika No.49.