

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode dan Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu suatu metode untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai situasi yang sedang terjadi pada saat sekarang tanpa memperhatikan keadaan sebelumnya untuk kemudian dianalisis dan disimpulkan (Nazir, 1999: 64). Jenis penelitian deskriptif yang digunakan bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan antara variabel adalah studi korelasi. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai iklim organisasi perusahaan dan motivasi kerja yang dirasakan karyawan CV. Asia Lamindo Bandung. Kemudian studi korelasi dapat digunakan untuk melihat hubungan antara variabel iklim kerja dengan variabel motivasi kerja.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yang bersifat kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang memungkinkan dilakukannya pencatatan data hasil penelitian secara nyata dalam bentuk angka, sehingga mempermudah proses analisis dan penafsiran dengan menggunakan perhitungan-perhitungan statistik.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang menjadi lingkup kajian penelitian ini, yaitu iklim kerja sebagai variabel X (*independen*) dan motivasi kerja sebagai variabel Y (*dependen*).

Secara operasional, definisi iklim kerja dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan CV. Asia Lamindo Bandung yang sifatnya relatif menetap mengenai lingkungan internal perusahaan yang dapat memengaruhi kinerja anggota organisasi yang kemudian akan menentukan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Adapun dimensi-dimensi iklim kerja adalah komitmen, penyesuaian, hubungan dengan rekan kerja, tanggung jawab, kejelasan struktur dan tugas, penghargaan, serta hubungan atasan dengan bawahan.

Sedangkan definisi motivasi kerja secara operasional adalah suatu upaya kerja yang ditampilkan karyawan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang dimilikinya. Pertimbangan-pertimbangan tersebut adalah: kecocokan, imbalan, dan harapan.

C. Lokasi, Populasi, dan Sampel Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di CV. Asia Lamindo Bandung, yang terletak di Komplek Industri Satria Raya Jl. Satria Raya 1 no.11 Bandung 40224.

Populasi dikatakan sebagai keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006 : 130). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Asia Lamindo Bandung yang bekerja pada lima bagian atau departemen.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2006: 131). Kriteria sampel yang diinginkan adalah karyawan dengan lama masa kerja minimal satu tahun dan dengan jabatan staf pelaksana

dan karyawan. Sampel dengan kisaran masa kerja minimal satu tahun diasumsikan bahwa karyawan telah merasakan iklim kerja yang terjadi di perusahaan dan memiliki motivasi kerja.

CV. Asia Lamindo Bandung merupakan perusahaan swasta yang memiliki lima bagian dalam perusahaan. Sampel yang diambil merupakan perwakilan dari masing-masing bagian. Secara terperinci jumlah sampel digambarkan sebagai berikut.

Tabel 3.1
Daftar Sampel Karyawan

No.	Bagian	Sampel
1.	Keuangan	4 orang
2.	Pemasaran (<i>Follow Up</i>)	4 orang
3.	Pembelian (<i>Purchasing</i>)	1 orang
4.	Administrasi Gudang (Adm)	2 orang
5.	Produksi	39 orang
	JUMLAH	50 orang

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah memberikan angket (kuesioner) kepada responden, yakni karyawan CV. Asia Lamindo Bandung. Menurut Sudjana (2002:8), angket merupakan cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar isian atau daftar pertanyaan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga calon responden hanya tinggal mengisi atau menandainya dengan mudah dan cepat. Bentuk angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang didesain dengan

menggunakan skala Likert yang merupakan metode pengukuran sikap dengan lima pilihan jawaban berjenjang.

Tabel 3.2
Metode Pengukuran Likert

Jawaban	Skor Item Favorable
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

1. Pengembangan Instrumen Penelitian Iklim Kerja

Pengembangan instrumen ini mulai dilakukan sejak tanggal 16 Juni 2008. Instrumen penelitian yang digunakan pada variabel iklim kerja berupa angket yang dikembangkan sendiri dari teori Litwin – Meyer, Stringer, dan Ekvall. Berikut ini adalah teori-teori yang dikemukakan Litwin-Meyer, Stringer, dan Ekvall.

Litwin dan Meyer (Utami, 2002: 25) mengemukakan dimensi-dimensi dalam organisasi sebagai berikut :

- a. *Conformity*, artinya penyesuaian, kecocokan, penyesuaian dengan peraturan, prosedur dan kebijakan yang berlaku dalam lingkungan pekerjaannya, misalnya terhadap peraturan, kebijaksanaan, dan prosedur yang harus ditaati.

- b. *Responsibility*, artinya tanggung jawab, merupakan derajat perasaan para pekerja dalam mengambil keputusan dan memecahkan masalah tanpa bertanya kepada atasan atau dengan kata lain para anggota diberikan tanggung jawab pribadi untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. *Standards*, artinya standar-standar yang ditetapkan perusahaan berupa suatu target tertentu yang mengandung resiko dan menantang kepada anggotanya.
- d. *Rewards*, atau imbalan, menunjukkan derajat perasaan para pekerja bahwa mereka dihargai dan memperoleh penghargaan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik.
- e. *Organizational Clarity*, merupakan derajat perasaan para pekerja terhadap segala sesuatu dalam perusahaan tersebut yang dapat menggambarkan apakah perusahaan terorganisir dengan baik dan apakah tujuan atau pekerjaannya (*job description*) dirumuskan dengan jelas daripada keadaan tak teratur, kabur dan kacau.
- f. *Team Spirit*, atau dukungan rekan kerja yang berarti dalam perusahaan terdapat keadaan saling percaya, tolong menolong, saling menyemangati, saling bersahabat, dan hubungan baik antar anggota dalam lingkungan kerja tersebut.

Menurut Stringer, (Wirawan, 2007: 131) untuk mengukur iklim kerja terdapat enam dimensi yang diperlukan, yakni :

- a. Struktur (*structure*), adalah refleksi perasaan anggota organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas

dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasakan pekerjaan mereka didefinisikan secara baik dan struktur rendah jika mereka tidak merasakan adanya kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai wewenang mengambil keputusan.

- b. Standar-standar (*standards*), yaitu suatu keadaan dalam sebuah organisasi yang mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.
- c. Tanggung jawab (*responsibility*), merupakan gambaran perasaan karyawan apakah mereka mampu menjadi bos bagi diri mereka sendiri dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.
- d. Penghargaan (*recognition*), adalah suatu ukuran yang diberikan perusahaan atas penyelesaian pekerjaan karyawannya. Penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan.

Iklm kerja yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

- e. Dukungan (*support*), adalah perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Dimensi iklim kerja ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, di mana sumber-sumber sangat terbatas.
- f. Komitmen (*commitment*), yakni perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Ekvall (Wirawan, 2007: 131) juga mengemukakan sepuluh dimensi iklim kerja yakni :

- a. Tantangan (*challenge*), yakni keterlibatan dan komitmen karyawan tentang organisasi.
- b. Kemerdekaan (*freedom*), yakni sampai seberapa tinggi karyawan diberi kebebasan untuk bertindak.

- c. Dukungan Untuk Ide-Ide (*support for ideas*), yakni sikap manajemen dan karyawan terhadap ide-ide baru.
- d. Kepercayaan (*trust*), yakni keamanan emosional dan kepercayaan hubungan antar anggota dalam organisasi.
- e. Semangat (*liveliness*), yakni dinamika dalam organisasi.
- f. Keintiman/humor (*playfulness/humor*), yakni hubungan yang ada dalam organisasi.
- g. Debat (*debate*), yakni sampai seberapa tinggi perbedaan pendapat serta ide-ide dan pengalaman yang ada dalam organisasi.
- h. Konflik (*conflict*), yakni adanya tensi personal dan emosional.
- i. Pengambilan resiko (*risk taking*), yakni kemampuan untuk menoleransi insekuri dalam organisasi.
- j. Ide dan waktu (*idea and time*), yakni waktu yang digunakan untuk mengembangkan ide-ide baru.

Merujuk pada pendapat Litwin-Meyer, Stringer, dan Ekvall, dirangkum dua puluh dua dimensi yang berasal dari Litwin-Meyer (6 buah), Stringer (6 buah), dan Ekvall (10 buah). Ketika 22 dimensi tersebut dibandingkan, terlihat adanya suatu kesamaan pemikiran, sehingga peneliti menjadikan kesamaan dimensi yang dikemukakan ketiga peneliti di atas menjadi satu dimensi baru. Hingga pada akhirnya didapatkan tujuh buah dimensi yang mencakup 22 dimensi di atas. Berikut adalah dimensi baru beserta perincian kesamaan dimensi awal.

- a. Komitmen (menurut Stringer)

- b. Penyesuaian (*conformity* menurut Litwin-Meyer)
- c. Hubungan dengan rekan kerja (*team spirit* menurut Litwin-Meyer, dukungan menurut Stringer, dan kepercayaan, konflik serta debat menurut Ekvall)
- d. Tanggung jawab (standar dan *responsibility* menurut Litwin-Meyer dan Stringer, tantangan dan pengambilan resiko menurut Ekvall)
- e. Kejelasan struktur dan tugas (struktur menurut Stringer, dan *organizational clarity* menurut Litwin-Meyer)
- f. Penghargaan (*rewards* menurut Litwin-Meyer, penghargaan menurut Stringer)
- g. Hubungan atasan dan bawahan (dukungan menurut Stringer, dukungan untuk ide, kepercayaan, konflik dan debat menurut Ekvall)

1) Penimbangan (*judge*) Instrumen

Pengembangan instrumen *iklim kerja* dilanjutkan dengan tahap penimbangan (*judge*) kepada tiga orang pakar dalam bidang industri.

Penimbangan ini berorientasi pada *validitas konstruk* dan *validitas isi*, berupa dimensi dan indikator yang akan diukur, redaksi setiap butir pernyataan, keefektifan susunan kalimat dan koreksi terhadap bentuk format yang digunakan. Instrumen diberikan kepada penimbang (*judger*) pada tanggal 4 Juli 2008. Hasil secara umum yang diperoleh dari penimbangan menunjukkan hal-hal sebagai berikut.

- (1) Mengganti kata *perusahaan* menjadi nama perusahaan yang diteliti, yaitu CV. Asia Lamindo (no. 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 43, 44, 46, 47, 49, 50, 51, 62, dan 64)
- (2) Menambahkan beberapa pernyataan yang dianggap dapat melengkapi item-item dalam suatu indikator tertentu. (nomor 15. *Siap ditempatkan pada posisi yang ditentukan oleh perusahaan, selanjutnya menjadi 15. Siap ditempatkan dalam posisi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan CV. Asia Lamindo*)
- (3) Merevisi pernyataan-pernyataan tertentu yang dianggap kurang tepat dari segi kebahasaan, yaitu mengubah beberapa kata yang lebih cocok digunakan dalam dunia perindustrian (misalnya, mengganti kata *bawahan* menjadi *karyawan*).

Dari hasil penimbangan yang dilakukan oleh *judger*, maka kisi-kisi iklim kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Instrumen Iklim Kerja

NO.	DIMENSI YANG DIUKUR	INDIKATOR/ FAKTOR	NOMOR DAN BENTUK PERNYATAAN		JUMLAH		
			+	-	+	-	Σ
1.	Komitmen (menggambarkan perasaan karyawan terhadap perusahaan dan derajat loyalitas terhadap perusahaan)	1. Loyal terhadap perusahaan	1,2,3,4,5	-	5	-	5
		2. Bangga menjadi karyawan di perusahaan	6,7,8	-	3	-	3
2.	Penyesuaian (menggambarkan kemampuan karyawan untuk	1. Menaati peraturan perusahaan	9,10,11,12, 13	-	5	-	5

NO.	DIMENSI YANG DIUKUR	INDIKATOR/ FAKTOR	NOMOR DAN BENTUK PERNYATAAN		JUMLAH		
			+	-	+	-	Σ
	beradaptasi dengan peraturan dan kebijakan perusahaan)	2. Menerima dan mengaplikasikan kebijakan perusahaan	14,15, 16	-	3	-	3
3.	Hubungan dengan rekan kerja (tumbuhnya rasa saling percaya, tolong menolong, persahabatan baik, saling menyemangati, intensitas konflik dan perdebatan yang terjadi antar anggota kelompok dan adanya hubungan baik antar anggota dalam lingkungan kerja)	1. Kemudahan untuk berhubungan baik dengan rekan kerja	17,18,19	-	3	-	3
		2. Intensitas perbedaan pendapat, ide, dan pengalaman, yang dapat menyebabkan konflik	20,21,22	-	3	-	3
		3. Intensitas perbedaan pendapat, ide, dan pengalaman, yang dapat menyebabkan konflik	23,24,25	-	3	-	3
		4. Saling mendukung dan mempercayai antar anggota kelompok	26,27,28,29,30	-	5	-	5
4.	Tanggung jawab (usaha karyawan untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan dan keberanian menerima tantangan dan mengambil resiko, serta dapat mengambil keputusan dan memecahkan masalah tanpa meminta pertimbangan orang lain)	1. Tuntutan untuk mengembangkan hasil kerja sendiri dan kelompok	31,32,33	-	3	-	3
		2. Mampu mengerahkan seluruh kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	34,35,36	-	3	-	3
		3. Mampu mengambil keputusan yang penting pada saat tertentu tanpa meminta pertimbangan orang lain	37,38,39	-	3	-	3

NO.	DIMENSI YANG DIUKUR	INDIKATOR/ FAKTOR	NOMOR DAN BENTUK PERNYATAAN		JUMLAH		
			+	-	+	-	Σ
		4. Berani mengambil resiko dan mencoba hal-hal yang baru	40,41	-	2	-	2
5.	Kejelasan struktur dan tugas (merupakan persepsi anggota organisasi mengenai kejelasan definisi pekerjaan mereka serta struktur organisasi dan kewenangannya)	1. Memahami dan menerima visi dan misi perusahaan	42,43,44	-	3	-	3
		2. Memahami dan menerima deskripsi pekerjaan	45,46,47	-	3	-	3
		3. Kemudahan untuk mengerti struktur organisasi dan batas wewenangnya	48,49,50	-	3	-	3
6.	Penghargaan (adanya pemberian penghargaan berupa pujian, tepukan di bahu, hadiah berupa bonus, imbalan atau gaji maupun kritikan berdasarkan kinerja karyawan)	1. Memperoleh penghargaan atas pekerjaan	51,52,53	-	3	-	3
		2. Menerima kritikan	54,55,56	-	3	-	3
7.	Hubungan Atasan dan Bawahan (persepsi karyawan tentang pola hubungan atau komunikasi atasan bawahan)	1. Merencanakan kerja	57,58,59,60,61	-	5	-	5
		2. Memberikan dukungan pribadi	62,63,64,65	-	4	-	4
		3. Membangun hubungan	66,67,68	-	3	-	3
JUMLAH					68	-	68

2) Uji Keterbacaan Instrumen

Selanjutnya, pada tanggal 19 Desember 2008 dilakukan validasi eksternal berupa uji keterbacaan setiap butir pernyataan yang ada dalam instrumen kepada beberapa orang karyawan yang bekerja pada perusahaan berbeda dengan posisi atau jabatan yang relatif sama. Hal ini bertujuan untuk melihat apakah pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam angket dapat dimengerti susunan redaksi dan maknanya, telah sesuai dan/atau menggambarkan tentang apa yang dirasakan, dialami, dan dihadapi dalam pekerjaannya, serta yang dilaksanakan di kantor mereka.

Pada saat uji keterbacaan dilakukan, responden tidak memiliki kesulitan dalam menjawab angket yang diberikan menunjukkan instrumen iklim kerja dapat dimengerti oleh karyawan CV. Asia Lamindo Bandung.

Berdasarkan hasil uji keterbacaan tidak terjadi perubahan pernyataan butir item instrumen iklim kerja.

3) Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba meliputi validitas dan reliabilitas. Hal ini dilakukan untuk memperoleh kualitas instrumen yang layak pakai. Uji coba ini dilakukan pada tanggal 24 Desember 2008. Hasil uji coba memperlihatkan, bahwa dari 68 pernyataan yang dikembangkan terdapat 9 (sembilan) pernyataan yang dibuang, yaitu butir nomor 11, 16, 20, 32, 34, 36, 40, 41, dan 58 karena indeks validitasnya rendah. Indeks angka validitas instrumen yang memenuhi kriteria, terentang antara

0.320 sampai dengan 0.941 pada taraf kepercayaan 95% dan 99%. Instrumen iklim kerja ini memiliki indeks reliabilitas *Alpha-Cronbach* sebesar 0,897, termasuk ke dalam kategori kuat (Sugiyono, 2007: 183).

2. Pengembangan Instrumen Motivasi Kerja

Pengembangan instrumen ini mulai dilakukan sejak tanggal 10 Desember 2008. Instrumen penelitian yang digunakan pada variabel motivasi kerja berupa angket yang dikembangkan sendiri dari teori Kinlaw yaitu *Integrated Model of Motivation (IMM)*.

Angket ini berisi tiga dimensi (aspek) motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Kecocokan (*match*). Yaitu upaya kerja yang ditampilkan karyawan mengenai derajat kecocokan antara kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa cinta dan kasih sayang, harga diri, dan aktualisasi diri yang ada pada diri karyawan dengan apa yang dapat dilakukan karyawan pekerjaannya agar dapat memuaskan kebutuhannya.
- b. Imbalan (*return*), yaitu upaya kerja yang ditampilkan karyawan untuk mendapatkan imbalan ekstrinsik seperti upah, rasa aman, dan status dengan kerugian yang dialami karyawan ketika bekerja.
- c. Harapan (*expectancy*), yakni pertimbangan karyawan mengenai perbandingan kompetensi diri dan sumber-sumber eksternal seperti

waktu, uang, dan teknologi dengan hambatan yang dihadapi saat bekerja.

Dalam setiap aspek tersebut terdapat beberapa pernyataan yang mewakilinya. Jumlah total pernyataan yang terdapat dalam instrumen ini adalah 45 butir pernyataan.

1) Penimbangan (*Judge*) Instrumen Penelitian

Dalam instrumen penelitian motivasi kerja, pakar-pakar yang menimbang (*judge*) instrumen ini berjumlah 3 (tiga) orang, yang terdiri tiga orang pakar psikologi. Kegiatan penimbangan ini berorientasi pada *validitas konstruk* dan *validitas isi*, berupa dimensi dan indikator yang hendak diukur, redaksi setiap butir pernyataan, keefektifan susunan kalimat dan koreksi terhadap bentuk format yang digunakan.

Hasil secara umum yang diperoleh dari penimbangan menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tertentu yang dianggap menggunakan kata-kata yang sama berulang-ulang sebaiknya dengan mengubah kata tersebut ataupun menghilangkan beberapa diantaranya. Misalnya merubah atau menghilangkan kata 'sekarang' yang terdapat pada beberapa pernyataan.

Berdasarkan beberapa masukan di atas, kemudian dikembangkan kisi-kisi penelitian mengenai motivasi kerja sebagai berikut.

Tabel 3.4
Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

NO.	DIMENSI YANG DIUKUR	INDIKATOR/ FAKTOR	NOMOR DAN BENTUK PERNYATAAN		JUMLAH		
			+	-	+	-	Σ
1.	Kecocokan (<i>Match</i>) (upaya kerja yang ditampilkan karyawan mengenai derajat kecocokan antara kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa cinta dan kasih sayang, harga diri, dan aktualisasi diri yang ada pada diri karyawan dengan apa yang dapat dilakukan karyawan pekerjaannya agar dapat memuaskan kebutuhannya)	1. Kecocokan tujuan perusahaan atau pekerjaan dengan kebutuhan fisiologis	1,2,3,4,5	-	5	-	5
		2. Kecocokan tujuan perusahaan atau pekerjaan dengan kebutuhan akan rasa aman	6,7,8,9,10,11	-	6	-	6
		3. Kecocokan tujuan perusahaan atau pekerjaan dengan kebutuhan fisiologis	12,13,14,15,16,17,18,19,20	-	9	-	9
		4. Kecocokan tujuan perusahaan atau pekerjaan dengan kebutuhan akan penghargaan terhadap diri	21,22,23,24	-	4	-	4
		5. Kecocokan tujuan perusahaan atau pekerjaan dengan kebutuhan akan aktualisasi diri	25,26,27,28,29	-	5	-	5
2.	Imbalan (<i>Return</i>) (upaya kerja yang ditampilkan karyawan untuk mendapatkan imbalan ekstrinsik seperti upah, rasa aman, dan status dengan kerugian yang dialami karyawan ketika bekerja)	1. Upaya kerja yang ditampilkan karyawan untuk mendapatkan imbalan ekstrinsik seperti upah, rasa aman, dan status	30,31,32,33	-	4	-	4
		2. Upaya yang dilakukan karyawan untuk mengatasi kerugian yang karyawan alami, misalnya waktu, ketidaknyamanan dan kebosanan	34,35,36,37	-	4	-	4

NO.	DIMENSI YANG DIUKUR	INDIKATOR/ FAKTOR	NOMOR DAN BENTUK PERNYATAAN		JUMLAH		
			+	-	+	-	Σ
3.	Harapan (<i>Expectancy</i>) (pertimbangan karyawan mengenai perbandingan kompetensi diri dan sumber-sumber eksternal seperti waktu, uang, dan teknologi dengan hambatan yang dihadapi saat bekerja)	1. Pertimbangan kompetensi diri dalam mengatasi hambatan kerja	38,39,40,41	-	4	-	4
		2. Pertimbangan sumber-sumber eksternal dalam mengatasi hambatan kerja	42,43,44,45	-	4	-	4
JUMLAH					45	-	45

2) Uji Keterbacaan Instrumen Penelitian

Selanjutnya, pada tanggal 17 Desember 2008 dilakukan validasi eksternal berupa uji keterbacaan setiap butir pernyataan yang ada dalam instrumen. Hal ini bertujuan untuk melihat apakah pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam angket dapat dimengerti susunan redaksi dan maknanya, telah sesuai dan/atau menggambarkan tentang apa yang dirasakan, dialami, dan dihadapi dalam pekerjaannya, serta yang dilaksanakan di kantor mereka.

Hasil uji keterbacaan menunjukkan, instrumen motivasi kerja dapat dimengerti redaksi dan maknanya oleh karyawan CV. Asia Lamindo Bandung. Sehingga pernyataan mengenai butir item motivasi kerja tidak perlu direvisi kembali.

3) Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba meliputi validitas dan reliabilitas. Hal ini dilakukan untuk memperoleh kualitas instrumen yang layak pakai. Uji coba ini dilakukan pada tanggal 24 Desember 2008. Hasil uji coba memperlihatkan, dari 45 pernyataan yang dikembangkan terdapat 17 (tujuh belas) pernyataan yang harus dibuang, yaitu butir nomor 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 15, 17, 18, 22, 23, 29, 33, dan 40 karena indeks validitasnya rendah. Indeks angka validitas instrumen terentang antara 0.303 sampai dengan 0.879 pada taraf kepercayaan 95% dan 99%. Instrumen motivasi kerja ini memiliki indeks reliabilitas *Cronbach-Alpha* sebesar 0,861 termasuk ke dalam kategori kuat (Sugiyono, 2007:183).

E. Prosedur Pengumpulan dan Analisis Data

1. Prosedur Pelaksanaan dan Pengumpulan Data

1) Pelaksanaan Pengambilan Data

Pengambilan data mulai dilaksanakan pada tanggal 24 Desember sampai dengan 28 Desember di CV. Asia Lamindo Bandung. Jl. Satria Raya 1 no.11 Bandung 40224.

2) Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 29 Desember 2008, dengan responden sebanyak 50 orang karyawan CV. Asia Lamindo Bandung, sesuai dengan kriteria.

3) Seleksi dan Verifikasi Data

Seleksi dan verifikasi data dalam penelitian ini meliputi kegiatan pemeriksaan kelengkapan jumlah angket yang terkumpul dan identitas responden. Dari 50 orang responden yang mengisi skala, angket yang terkumpul atau kembali sebanyak 40 buah.

Kemudian dari 40 buah angket, peneliti memverifikasi data yang terkumpul, dan sebanyak 9 angket tidak layak untuk diolah. Kesembilan angket yang tidak layak olah tersebut, dikarenakan adanya ketidaklengkapan pengisian identitas dan ketidaklengkapan pengisian angket, sehingga pada akhirnya angket yang layak untuk diolah berjumlah 31 buah.

2. Pelaksanaan Pengolahan Data

1) Penyekoran

Angket iklim kerja dan motivasi kerja karyawan, menggunakan pola penyekoran sebagai berikut:

Tabel 3.5

Pola Penyekoran Item Favorable (+)

No.	Kategori	Nilai
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Ragu-ragu	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

2) Analisis Data

Untuk menjawab pertanyaan penelitian yang pertama dan kedua, mengenai profil/gambaran umum iklim kerja (variabel X) dan motivasi kerja (variabel Y), baik yang total maupun dimensinya, dipergunakan rumus batas lulus ideal yang perhitungannya didasarkan atas rata-rata ideal dan simpangan baku ideal skala nilai 0-4 (Cece Rakhmat dan M. Solehuddin, 2006: 63 dan 65) sebagai berikut.

$$\begin{aligned} & \bar{X}_{\text{ideal}} \pm 1.5 SD_{\text{ideal}} \\ & \bar{X}_{\text{ideal}} \pm 0.5 SD_{\text{ideal}} \end{aligned}$$

Keterangan:

\bar{X}_{ideal}	= Rata-rata Ideal
± 1.5 dan ± 0.5	= Nilai Z pada kurva normal
$SD_{\text{ideal}} / SB_{\text{ideal}}$	= Simpangan Baku Ideal

Berdasarkan rumus kategorisasi di atas, dapat dibuat klasifikasi dengan rumus sebagai berikut.

NO.	KUALIFIKASI
1.	$> M + 1.5 SD_{\text{ideal}} = \text{Tinggi Sekali (TS)}$
2.	$M + 0.5 SD_{\text{ideal}} < X \leq M + 1.5 SD_{\text{ideal}} = \text{Tinggi (T)}$
3.	$M - 0.5 SD_{\text{ideal}} < X \leq M + 0.5 SD_{\text{ideal}} = \text{Sedang (Sd)}$
4.	$M - 0.5 SD_{\text{ideal}} < X \leq M - 0.5 SD_{\text{ideal}} = \text{Rendah (R)}$
5.	$\leq M - 1.5 SD_{\text{ideal}} = \text{Rendah Sekali (RS)}$

Sebagai ilustrasi, berikut diberikan cara memperoleh kualifikasi motivasi kerja karyawan.

Diketahui:

Jumlah Item	= 45 item
Bobot Item	= 5
Skor Maksimum Ideal (SM_{ideal})	= $45 \times 5 = 225$

$$\text{Rata-rata Ideal } (\bar{X}_{ideal}) = \frac{1}{2} SM_{ideal} = 112.5$$

$$\text{Simpangan Baku Ideal } (SB_{ideal}) = \frac{1}{3} \bar{X}_{ideal} = 37.5$$

Ditanyakan:

Tingkat motivasi kerja yang dirasakan karyawan?

Jawab:

112.5	+ 1.5	37.5	168.75 ≈ 169
112.5	+ 0.5	37.5	131.25 ≈ 131
112.5	- 0.5	37.5	93.75 ≈ 94
112.5	- 1.5	37.5	56.25 ≈ 56

Berdasarkan hasil di atas, kemudian dibuat klasifikasi berikut.

Tabel 3.6
Tabel Motivasi Kerja Karyawan

NO.	SKOR	KUALIFIKASI
1.	> 170	Tinggi Sekali (TS)
2.	132 – 169	Tinggi (T)
3.	95 – 131	Sedang (Sd)
4.	57 – 94	Rendah (R)
5.	< 56	Rendah Sekali (RS)

Selanjutnya, untuk mengetahui iklim kerja yang dirasakan karyawan digunakan rumus dan langkah-langkah pengerjaan yang sama dengan cara memperoleh kualifikasi motivasi kerja dengan menggunakan rumus di atas.

Selanjutnya, pertanyaan penelitian ketiga mengenai hubungan antara iklim kerja dan motivasi kerja yang dirasakan karyawan, digunakanlah perhitungan dengan analisis korelasi *Rank Spearman* dengan bantuan SPSS 12.0 *for windows*.

Analisis korelasi *Rank-Spearman* ini digunakan, karena diasumsikan data yang diperoleh dalam penelitian merupakan data

ordinal serta data dari kedua variabel tidak harus membentuk distribusi yang normal. Rumus dari korelasi *Rank-Spearman* adalah sebagai berikut.

$$(R^2) = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dalam pengerjaannya, analisis korelasi *Rank Spearman* ini menggunakan bantuan SPSS 12.0 *for windows*.

F. Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian yang dilakukan dibagi menjadi empat tahap, yaitu:

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan dalam penelitian ini adalah dengan membuat proposal penelitian. Pembuatan proposal penelitian ini meliputi: menentukan variabel-variabel yang hendak diukur, melakukan kajian teoritis, melakukan studi pendahuluan, menentukan teknik penganalisisan, hingga akhirnya melakukan Seminar. Setelah dilaksanakannya seminar, dilakukan revisi terhadap proposal penelitian, yang kemudian diajukan kepada Dewan Bimbingan Skripsi.

Ketika DBS telah menyetujui proposal penelitian yang diajukan, kemudian dibuatlah surat-surat yang menunjang dilakukannya penelitian. Pertama-tama adalah dengan membuat SK pembimbing skripsi, kemudian

membuat surat permohonan izin melakukan penelitian ke perusahaan yang bersangkutan.

2. Tahap Pelaksanaan

Dalam tahap pelaksanaan, hal-hal yang dilakukan adalah dengan menyampaikan maksud dan tujuan pengisian angket, membagikan angket terhadap para karyawan, dan mengambil kembali angket yang telah diisi oleh karyawan.

3. Tahap Pengolahan dan Analisis Data

Dalam tahap ini, data yang telah diambil kembali kemudian diverifikasi. Verifikasi data ini bertujuan untuk memeriksa kelengkapan jumlah angket yang terkumpul dan kelengkapan angket yang diisi oleh responden. Ketika angket telah memenuhi syarat, maka pengolahan data kemudian dilanjutkan.

Langkah selanjutnya setelah pemverifikasian data adalah dengan melakukan analisis data. Hal pertama yang dilakukan adalah dengan memasukkan data hasil isian angket ke dalam tabel *Microsoft Excel*. Setelah itu, kemudian dilakukan analisis data hasil isian dengan bantuan *software SPSS 12.0 for windows*. Setelah didapatkan hasil analisis, kemudian dilakukan pengkategorisasian masing-masing variabel.

4. Tahap Penyelesaian

Tahap penyelesaian meliputi pemaparan hasil analisis dan pembahasan. Setelah itu dipaparkan pula kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

