

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini meliputi aspek-aspek penelitian. Aspek yang diteliti dalam penelitian terdiri atas iklim organisasi dan motivasi kerja karyawan. Variabel iklim organisasi merupakan variabel bebas, sedangkan variabel motivasi kerja karyawan merupakan variabel terikat. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 di Jalan Stasiun Timur no 14 Bandung, pada bagian SDM dan dokumen, bagian keuangan dan bagian pemasaran

1.2 Metode Penelitian

Dalam melaksanakan suatu penelitian seorang peneliti menentukan metode yang akan dipakai karena menyangkut langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mengarahkan dan sebagai pedoman dalam kegiatan penelitian. Pemilihan dan penentuan metode yang digunakan dalam suatu penelitian sangat berguna bagi peneliti karena dengan pemilihan dan penentuan metode penelitian yang tepat dapat membantu dalam mencapai tujuan penelitian. Mengenai metode penelitian Winarno Surakhmad (1994:131) memberikan batasan bahwa:

Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan , misalnya untuk menguji serangkaian hipotesa dengan mempergunakan teknik serta alat tertentu. Cara utama itu dipergunakan setelah penyidik memperhitungkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta situasi penyelidikan.

Widya Nastitie, 2014

Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Untuk mempermudah langkah penelitian maka peneliti harus menentukan metode yang akan digunakan, dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif analitis. Setelah data di peroleh kemudian hasilnya dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini (Effendi, 2003:3) dalam Riduwan (2007:275).

Winarno Surakhmad (1991:140) merumuskan tentang metode deskriptif analitis adalah sebagai berikut:

Ada sifat-sifat tertentu yang pada umumnya terdapat dalam metode deskriptif sehingga dapat dipandang sebagai ciri, yakni bahwa metode itu:

1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, pada masalah-masalah aktual.
2. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian di analisa (karena itu metode ini sering pula disebut metode analitik).

Berkaitan dengan pengertian metode deskriptif diatas menjelaskan bahwa: Penelitian ditinjau dari hadirnya variabel dan saat terjadinya, maka penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan atau menggambarkan variabel masa lalu dan sekarang (sedang terjadi), adalah penelitian deskriptif (to describe = menggambarkan atau membeberkan) Arikunto (1998:10). Hal ini sejalan yang dikemukakan bahwa metode deskriptif adalah “ suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir,1988:63).

Widya Nastitie, 2014

Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa metode deskriptif analitis cocok untuk digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan maksud dari penelitian yaitu untuk memperoleh gambaran hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

1.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen atau Variabel X adalah iklim organisasi dan variabel dependen atau Variabel Y adalah motivasi kerja karyawan. Kedua variabel tersebut secara operasional dirumuskan sebagai berikut:

Iklim organisasi adalah sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak dan yang dianggap mempengaruhi perilaku. Litwin dan Stringer (1968) dalam Wirawan (2007:131-133) yang akan diukur dari dimensi iklim organisasi ini yaitu Struktur, Tanggung Jawab, Resiko, Imbalan dan Sangsi, Kehangatan dan Dukungan, dan Konflik

Kebutuhan akan prestasi, kekuasaan dan kelompok pertemanan merupakan tiga kebutuhan penting yang membantu memahami motivasi. (McClelland, dalam Robbins, 2008:222-224). Yang akan diukur dari motivasi kerja yakni yang berkaitan dengan Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan kekuasaan, Kebutuhan akan pertemanan.

Widya Nastitie, 2014

Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Untuk lebih rincinya, operasionalisasi variabel penelitian tersebut dapat dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel X Iklim Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran	No Item Angket
Iklm Organisasi (X) Iklm organisasi adalah sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak dan yang dianggap mempengaruhi perilaku. (Litwin dan Stringer (1968) dalam wirawan 2007:131-133)	1. Struktur	<ul style="list-style-type: none"> • Kejelasan peran • Kejelasan wewenang 	- Tingkat kierarki	Ordinal	1
			- Tingkat pembagian kerja	Ordinal	2
			- Tingkat peraturan, prosedur dan kebijakan	Ordinal	3, 4, 5
			- Tingkat kewenangan	Ordinal	6, 7
			- Visi dan misi	Ordinal	8, 9
	2. Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian tanggung jawab 	- Tingkat penyelesaian tugas	Ordinal	10, 11
			- Tingkat keberhasilan karyawan	Ordinal	12
			- Pemberdayaan	Ordinal	13, 14
			- Pembinaan	Ordinal	15
	3. Resiko	<ul style="list-style-type: none"> • Resiko pekerjaan 	- Tingkat resiko pekerjaan	Ordinal	16, 17
4. Imbalan dan sangsi	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian imbalan • Sangsi 	- Sistem kompensasi	Ordinal	18, 19	
		- Tingkat bobot	Ordinal	20	
			- Sistem sangsi	Ordinal	21

Widya Nastitie, 2014

Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	5. Kehangatan dan dukungan	<ul style="list-style-type: none"> • Kepedulian • kepercayaan 	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan atasan dan bawahan - Dukungan dari rekan-rekan 	Ordinal	22
	6. Konflik	<ul style="list-style-type: none"> • konflik 	<ul style="list-style-type: none"> - Konflik antar unit/individu - Tingkat penyelesaian konflik 	Ordinal	24
				Ordinal	25

Widya Nastitie, 2014

Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Y Motivasi Kerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran	No Item Angket
Motivasi Kerja Karyawan (Y) Kebutuhan akan prestasi, kekuasaan dan kelompok pertemanan merupakan tiga kebutuhan penting yang membantu memahami motivasi. (McClelland, dalam Robbins, 2008:222-224)	1. Kebutuhan akan prestasi	• Kinerja yang baik	- Tingkat dorongan untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik	Ordinal	1
		• Ketepatan	- Tingkat keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ordinal	2
		• Umpan balik dari setiap pekerjaan	- Tingkat penghargaan atas penghargaan dari setiap pekerjaan	Ordinal	3
			- Tingkat keinginan untuk memperoleh timbal balik dari setiap pekerjaannya.	Ordinal	4
		• Semangat	- Tingkat semangat untuk unggul	Ordinal	5
		• Kualitas kerja	- Tingkat keinginan untuk melebihi target kerja yang ditetapkan perusahaan	Ordinal	6
			• Hasrat	- Tingkat keinginan dalam mencapai target maksimal	Ordinal
		- Tingkat keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara –cara yang inovatif		Ordinal	8

	2. Kebutuhan akan kekuasaan	<ul style="list-style-type: none"> • Promosi • Mempengaruhi orang lain • Penghormatan • Mengendalikan orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> – Tingkat keinginan untuk mendapatkan promosi jabatan – Tingkat keinginan untuk mempengaruhi orang lain – Tingkat keinginan untuk dihormati – Tingkat keinginan untuk mengendalikan orang lain 	Ordinal	9, 10
	3. Kebutuhan akan pertemanan	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan sosial • Kepercayaan • Kepedulian • Keinginan untuk bersahabat 	<ul style="list-style-type: none"> – Tingkat keinginan untuk mempererat hubungan dengan rekan kerja – Tingkat keinginan bekerja sama untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan rekan kerja – Tingkat keinginan memiliki kepercayaan terhadap rekan kerja – Tingkat dorongan untuk membantu rekan kerja – Tingkat dorongan untuk bersahabat dengan rekan kerja 	Ordinal	15
				Ordinal	16
				Ordinal	17
				Ordinal	18, 19, 20, 21
				Ordinal	22

1.4 Jenis Penelitian

Penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Borg and Gall (1989) dalam Sugiyono (2010:7) menyatakan sebagai berikut:

Many labels have been used to distinguish between tradisional research methods and these new methods: positivistic versus postpositivistic research; scientific versus artistic research; confirmatory versus discovery-oriented

Widya Nastitie, 2014

Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

research; quantitative versus interpretive research; quantitative versus qualitative research. The quantitative - qualitative distinction seem most widely used. Both quantitative researchers and qualitative researchers go about inquiry in different ways.

Metode kuantitatif dan kualitatif sering dipasangkan dengan nama metode yang tradisional, dan metode baru; metode positivistik dan metode postpositivistik; metode scientific dan metode artistik, metode konfirmasi dan temuan; serta kuantitatif dan interpretif. jadi metode kuantitatif sering dinamakan metode tradisional, positivistic, scientific dan metode discovery. selanjutnya metode kualitatif sering dinamakan metode baru, postpositivistik; artistic; dan interpretive research.

Adapun proses penelitian kuantitatif ditunjukkan pada gambar 3.1.

Berdasarkan gambar 3.1 berikut dapat diberikan penjelasan sebagai berikut.

Seperti telah diketahui bahwa penelitian kuantitatif pada prinsipnya adalah untuk menjawab masalah.

Untuk menjawab rumusan masalah yang sifatnya sementara (berhipotesis) maka peneliti dapat membaca referensi teoritis yang relevan dengan masalah dan berfikir. Selain itu penemuan penelitian sebelumnya yang relevan juga dapat digunakan sebagai bahan untuk memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (hipotesis).

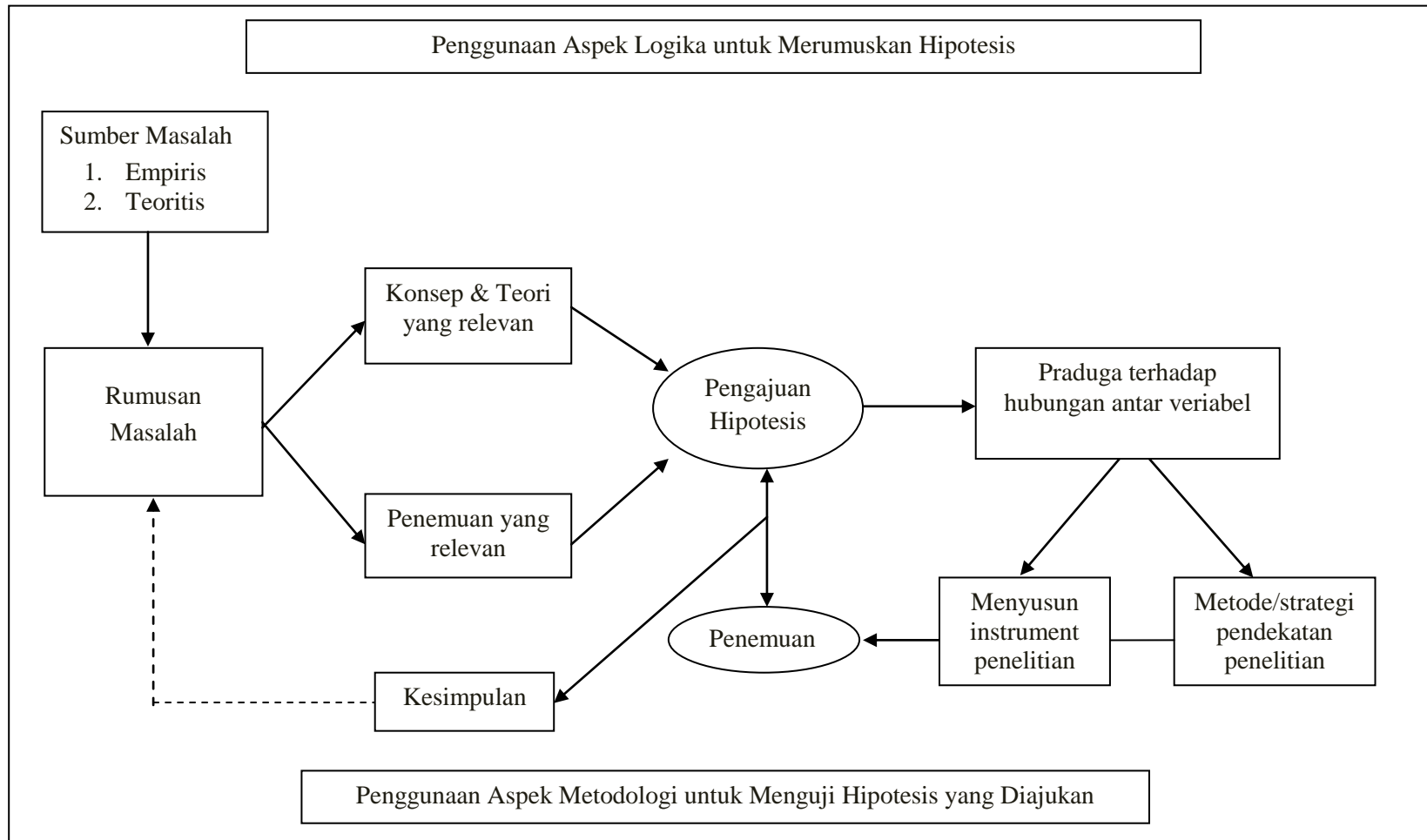
Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti dapat memilih metode/strategi/pendekatan/desain penelitian yang sesuai. Pertimbangan ideal untuk memilih metode itu adalah tingkat ketelitian data yang diharapkan dan konsisten yang dikehendaki.

Setelah metode penelitian yang sesuai dipilih, maka penelitian dapat menyusun instrument penelitian. Instrument ini digunakan sebagai alat pengumpul data yang dapat berbentuk test, angket/kuesioner.

Pengumpulan data dilakukan pada obyek tertentu baik yang berbentuk populasi maupun sampel. Bila peneliti ingin membuat generalisasi terhadap temuannya, maka sampel yang diambil harus respresentatif (mewakili).

Setelah data terkumpul, maka selanjutnya dianalisis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan dengan teknik statistik tertentu.

Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode penelitian yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah. Berdasarkan proses penelitian kuantitatif di mana langkah-langkahnya jelas, mulai dari rumusan masalah, berteori, hipotesis, mengumpulkan data, analisis data dan membuat kesimpulan dan saran.



Widya Nastitie, 2014

Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Gambar 3.1 Proses Penelitian Kuantitatif (Modifikasi Dari Tuckman)

Widya Nastitie, 2014

Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.5 Sumber Data Penelitian

Dalam suatu penelitian sudah tentu akan memerlukan data yang akan diteliti, baik sebagai subjek maupun sebagai objek penelitian. Suharsini Arikunto (1998:107) mengemukakan bahwa: “Sumber data penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh”.

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diperoleh oleh suatu organisasi dan diperoleh langsung dari objeknya. Data primer diperoleh melalui penyebaran angket kepada populasi yang telah ditetapkan, yaitu orang-orang yang dianggap dapat mewakili dan representatif dalam menghasilkan penelitian.

Maka sumber data primer yaitu sumber data yang diambil dari subjek yang berhubungan langsung dengan objek penelitian, dalam hal ini yaitu karyawan pada bagian SDM di PT. KAI (Persero) DAOP 2

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian dimana subjektivitas tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian, tetapi sifatnya membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Data sekunder tersebut bisa berasal dari literature atau kepustakaan, arsip-arsip dan dokumentasi PT.KAI (Persero) DAOP 2 yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.

Widya Nastitie, 2014

Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.6 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Sudjana (1992:6) mengemukakan bahwa: “populasi merupakan totalitas nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya”.

Dalam penelitian ini yang termasuk dalam populasi adalah seluruh karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 dengan ukuran sebanyak 81 orang, maka untuk penentuan ukuran populasi dianggap mencukupi untuk diteliti.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dapat mewakili dan menggambarkan karakteristik populasi yang sebenarnya. Penarikan sampel perlu dilakukan karena populasi sifatnya sangat luas, sehingga menggunakan sampel dalam penelitian lebih efisien dan efektif.

Hal ini sejalan dengan pendapat dari Sudjana (1996:72) yang mengatakan bahwa: “Besarnya sampel tidak ada ketentuan yang baku sebab keabsahan sampel terletak pada sifat dan karakteristiknya mendekati populasi atau tidak bukan pada besarnya atau banyaknya.

Winarno Surakhmad (1990:93) menjelaskan:

Tidak mungkin suatu penyelidikan selalu menyelidiki segenap populasi, padahal tujuan penelitian adalah menemukan generalisasi yang berskala umum, maka seringkali penyelidikan terpaksa

mempergunakan sebagian saja populasi yakni sampel yang dapat dipandang representatif terhadap populasi itu.

Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi yang ada, digunakan rumus Slovin menurut Hussein Umar (2000:146) yaitu:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang di tolerir

(tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah sebesar 10%)

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung besarnya sampel berikut:

$$n = \frac{81}{1+81(0,1)^2} = 43,5 = 43 \text{ orang}$$

Mengacu dari pemaparan di atas, maka dalam penelitian ini yang akan menjadi sampel adalah karyawan PT. Kereta Api Indoneisa (persero) DAOP 2 yaitu 43 orang.

Dimana 43 orang diambil dari tiga bagian dan setelah diundi didapat hasilnya sebagai berikut :

No	Bagian	Penarikan Sampel Penelitian
1.	SDM dan Dokumen	10 orang
2.	Pemasaran	13 orang
3.	Keuangan	20 orang
Jumlah		43 orang

Sumber: Pengolahan data 2014

Widya Nastitie, 2014

Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.7 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau metode yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Data yang dikumpulkan dalam penelitian digunakan untuk mengkaji hipotesis, karena data yang diperoleh akan dijadikan landasan dalam mengambil kesimpulan, maka data yang dikumpulkan haruslah data benar.

Suharsimi Arikunto (1996:150) menyatakan bahwa: “Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”.

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam membahas permasalahan penelitian, penulis menggunakan beberapa alat yang dapat digunakan sebagai pengumpul data sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mencari bahan rujukan lainnya sebagai landasan teoritis yang dapat membantu dan menunjang dalam memecahkan masalah.

2. Angket

Angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kemudian dikumpulkan kembali untuk di analisis dalam rangka menguji validitas dan reliabilitas angket. Dalam pengisian angket, responden

Widya Nastitie, 2014

Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tinggal memilih alternatif jawaban dengan cara melingkari atau memberi tanda silang salah satu alternatif jawaban yang paling tepat atau sesuai.

1.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen sebagai alat pengumpulan data perlu diuji kelayakannya. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji kemampuan dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam menjangkau kriteria yang diharapkan oleh peneliti.

Pengujian instrumen ini dilakukan dengan melalui pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan peneliti ukur, sedangkan instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama.

1.8.1 Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen digunakan untuk mengukur sampai seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. "Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau ke sahian suatu instrumen".

Rumus yang digunakan untuk uji validitas yang digunakan adalah Product Moment Formula (Riduwan, 2005:98) 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:

Widya Nastitie, 2014

Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

r_{xy} = Korelasi antara Variabel X dan Y

X = Jumlah skor tiap item dari seluruh responden uji coba

Y = Jumlah skor total seluruh item dari keseluruhan responden uji coba

N = Jumlah responden uji coba

Hasil perhitungan r_{xy} dibandingkan dengan r tabel pada taraf nyata (α) 5%.

Kriteria kelayakan adalah sebagai berikut:

- a. $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$ berarti valid
- b. $r_{xy} < r_{\text{tabel}}$ berarti tidak valid

Untuk perhitungan validitas, dilakukan dengan bantuan program *Microsoft Excel*.

1.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi dari instrumen dalam mengungkap fenomena dari sekelompok individu meskipun dilakukan dalam waktu yang berbeda. Untuk menghitung uji reliabilitas penulis menggunakan teknik alpha (Riduwan,2005:165) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument

K = banyaknya bulir soal

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

σ_t^2 = varians total

Widya Nastitie, 2014

Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Untuk mencari harga varians maka rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\sigma_{@} = \frac{\sum x^2 - \left[\frac{\sum x}{N} \right]^2}{N}$$

Keterangan:

σ = varians

$\sum x$ = jumlah skor

N = jumlah peserta

Hasil perhitungan r_{11} dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf nyata (α) 5 %.

Kriteria kelayakan adalah sebagai berikut:

1. $r_{11} \geq r_{tabel}$ berarti reliabel
2. $r_{11} \leq r_{tabel}$ berarti tidak reliabel

1.9 Teknik Analisis Data

1.9.1 Uji Korelasi

Teknik analisis data yang digunakan untuk mencari hubungan antara Variabel X dan Variabel Y yaitu analisa kuantitatif yang menggunakan koefisien korelasi rumus Spearman Brown.

Rumusnya:

$$r = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_1^2}{2\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

(Sidney Siegel, 1997:260)

Dengan ketentuan:

Widya Nastitie, 2014

Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$\sum x^2 = \frac{N(N^2 - 1)}{12} - \frac{t(t^2 - 1)}{12}$$

$$\sum y^2 = \frac{N(N^2 - 1)}{12} - \frac{t(t^2 - 1)}{12}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi rank spearman

$\sum x^2$ = Jumlah rangking yang sama pada Variabel X

$\sum y^2$ = Jumlah rangking yang sama pada Variabel Y

$\sum d_1^2$ = Jumlah hasil pengurangan antara rangking yang terdapat pada Variabel X dan variabel Y melalui pengkuadratan

T = Faktor koreksi

t = Jumlah rank kembar

N = Banyaknya data

Untuk mengetahui tinggi rendahnya derajat hubungan Variabel X dengan Variabel Y, maka bandingkanlah harga koefisien Rank Spearman yang telah diperoleh (rs) dengan batas-batas nilai r (korelasi).

Tabel 3.3
Pedoman Untuk Memberikan 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	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Widya Nastitie, 2014

Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sumber: Sugiyono (2001:149), Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta: Bandung

1.9.2 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data adalah menguji signifikansi. Untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, menurut Ating Somantri dan Sambas Ali (2006 : 339-340) memaparkan langkah-langkah uji keberartian koefisien (uji hipotesis) sebagai berikut:

1. Nyatakan hipotesis statistic (H_0 dan H_1) yang sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan.

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Variabel X dengan Variabel Y.

$H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Variabel X dengan Variabel Y.

Maka diperoleh hasilnya:

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan

$H_1 \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan

2. Tentukan taraf kemaknaan α (*level of significance*)

Taraf kemaknaan $\alpha = 5\%$ (0,05)

3. Gunakan statistik uji yang tepat, yaitu

Widya Nastitie, 2014

Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$$

keterangan :

t = Distribusi student

r_s = Koefisien korelasi *product moment*

N = *Number of case*

4. Menentukan titik kritis (titik penolakan) dan daerah kritis (daerah penolakan)

H_0 .

$$t_{\alpha/2}(dk = n - 2)$$

5. Menghitung nilai uji statistik (t_{hitung}) berdasarkan data yang dikumpulkan.
6. Jika nilai uji $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti terdapat hubungan antara Variabel X dan Variabel Y.

Jika nilai uji $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berarti tidak terdapat hubungan antara Variabel X dan Variabel Y.

7. Berikan kesimpulan.

