

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek kajian adalah Iklim Organisasi Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat sebagai Variabel Independen (X_1) atau Determinan Variabel dan Motivasi karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat sebagai Variabel Independen (X_2). Sedangkan Kinerja karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat sebagai variable dependen (Y) atau variable konsekuensi. Yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat merupakan Dinas di Lingkungan Pemerintahan Daerah Provinsi Jawa Barat yang didirikan pada tahun 1950 dengan nama Kantor Karet Rakyat Cabang Bogor di bawah Kementrian Pertanian. Kegiatan dari instansi Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat hanya untuk memberikan jasa bagi para petani khususnya dalam hal berkebun yang baik dan benar. Maksudnya Dinas Perkebunan hanya memberikan, menerangkan dan memberi suatu gambaran kepada para petani untuk bercocok tanam yang baik, dikarenakan itu merupakan salah satu tugas pokok yang berjalan di dinas Perkebunan. Dengan jumlah karyawan sebanyak 76 orang.

3.2 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012: hlm 80) mengemukakan bahwa : Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat 76 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Nazir, 2012: hlm 81). Menurut Husen Umar (2002: hlm 59) untuk menghitung besarnya ukuran sampel dapat dilakukan dengan menggunakan teknik slovin dengan rumus:

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

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir (e=0,1)

Berdasarkan jumlah responden yang kurang dari 100 responden yaitu 76 responden maka sampel yang akan diteliti tidak akan menggunakan rumus slovin, sehingga jumlah responden yang diteliti yaitu sebanyak 76 orang sesuai dengan jumlah total karyawan yang ada pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

3.3 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.3.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskripsi analisis dan verifikasi analisis. Menurut nazir (2011: hlm 54) metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, dan suatu system pemikiran atau apapun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Sedangkan verifikasi adalah penelitian yang berfokus pada kausalitas atau hubungan sebab akibat antara variable independent dan dependent, jenis penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sebuah variable kepada variable lainnya, sehingga pada penelitian yang ini tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh variable Iklim Organisasi (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) terhadap variable Kinerja karyawan (Y).

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode survei yaitu dengan terjun langsung dan melakukan penelitian di lapangan. Menurut Sugiyono (2011: hlm 6) metode

Feri Erianto, 2014

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

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

survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes dan wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

3.3.2 Desain Penelitian

Menurut E.A. Suchman (dalam Nazir, 2011: hlm 84) desain dari penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Sedangkan menurut V.shal (dalam Nazir, 2011: hlm 84) dalam pengertian luasnya ndesain penelitian mencakup hal-hal berikut :

1. Identifikasi dan pemilihan masalah penelitian.
2. Pemilihan kerangka konseptual untuk masalah penelitian serta hubungan-hubungan dengan penelitian sebelumnya.
3. Memformulasikan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan, luas jangkau (scope), dan hipotesis untuk diuji.
4. Membangun penyelidikan atau percobaan.
5. Memilih serta memberi definisi terhadap pengukuran variabel-variabel.
6. Memilih prosedur dan teknik sampling yang digunakan.
7. Menyusun alat serta teknik untuk mengumpulkan data.
8. Membuat coding, serta mengadakan editing dan prosesing data.
9. Menganalisis data serta pemilihan prosedur statistic untuk mengadakan

Desain penelitian tidak pernah dilihat sebagai ilmiah atau tidak ilmiah, tetapi dilihat dari segi baik atau tidak baik saja. Karena desain juga mencakup rencana studi, maka di dalamnya selalu ada trade off antara control atau tanpa control, antara objektivitas dengan subjektivitas (Nazir, 2011: hlm 85).

Variabel	Dimensi	Indicator	Ukuran	Skala
----------	---------	-----------	--------	-------

3.4 Operasional Variabel

Untuk kepentingan operasionalisasi variable, maka dimensi dan indikatornya didasarkan pada konsep-onsep yang dikemukakan para ahli sebagai berikut :

Variable Iklim Organisasi (X_1)

Tabel 3.1 Operasional Variabel X_1

Feri Erianto, 2014

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS
PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT**

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

<p>Iklm Organisasi (X₁) “iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative dirasakan anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya” (Robert N. Lussier 2005:486)</p>	<p>Structure</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kejelasan 2. Tingkat kesesuaian 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kejelasan stuktur organisasi • Tingkat kejelasan prosedur kerja • Tingkat kejelasan peraturan yang di terapkan di perusahaan • Tingkat kesesuaian pelaksanaan pekerjaan terhadap peraturan perusahaan 	Ordinal
	<p>Responsibility</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pengawasan 2. Tingkat kesiapan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengawasan oleh perusahaan • Tingkat kesiapan karyawan dalam menghadapi resiko dari pengambilan keputusan 	
	<p>Reward</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesesuaian 2. Tingkat keadilan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesuaian pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan • Tingkat kebiasaan pemberian kompensasi kepada karyawan • Tingkat keadilan dalam pemberian penghargaan 	
	<p>Warmth</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antara karyawan 2. Tingkat kebersamaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keeratn hubungan antar karyawan • Tingkat kebersamaan antar karyawan 	
	<p>Support</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekan kerja 2. Atasan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemberian dukungan dari rekan kerja • Tingkat pemberian dukungan dari atasan • Tingkat pemberian motivasi dari atasan 	
	<p>Organizational</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesetian 		

Feri Erianto, 2014

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

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

	identity and loyalty	2. Tingkat kebanggaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesetian terhadap perusahaan • Tingkat kebanggaan bekerja di perusahaan 	
	Risk	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kebebasan 2. Tingkat toleransi 3. Tingkat pemberian sanksi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kebebasan untuk bertindak • Tingkat toleransi yang diberikan terhadap kesalahan • Tingkat pemberian sanksi oleh perusahaan 	

Variabel Motivasi (X_2)

Tabel 3.2 Operasional Variabel X_2

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X_2) <i>“Motivation is a product of how much one wants something and one’s estimate of the probability that a certain will lead to it”.</i> (Motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran	Harapan (<i>Expectation</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil usaha karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat karyawan termotivasi mencapai hasil 	Ordinal
	Pertautan (<i>Instrumentality</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Imbalan yang diterima Karyawan • Ketertarikan karyawan atas imbalan • Kesesuaian imbalan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat harapan individu atas imbalan yang akan diterima akibat dari kinerja yang telah diberikan (seperti bayaran atau pengakuan). • Tingkat ketertarikan karyawan atas imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan. • Tingkat kesesuaian imbalan yang diberi perusahaan dengan harapan individu. 	

Feri Erianto, 2014

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

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

<p>seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.</p> <p>Sumber : Victor H. Vroom dalam Robbins (2009:253)</p>	<p>Nilai (<i>Value</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hasrat • Loyalitas • Komitmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya • Tingkat loyalitas karyawan atas imbalan yang diberikan. • Tingkat kesesuaian komitmen yang telah disepakati pihak perusahaan dan karyawan.
---	-----------------------------	---	--

Variabel Kinerja (Y)

Tabel 3.3 Oprasional Vaiabel Y

Variable	Indicator	Ukuran	Skala
<p>Kinerja (Y)</p> <p>Kinerja merupakan suatu proses komunikasi yang terus menerus, dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seorang karyawan dan atasan langsungnya, yang melibatkan penetapan pengharapan</p> <p>(Bacal, 2005: dalam kaswan 2012 : 184)</p>	<p>Berkontribusi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ikut serta dan aktif dalam setiap pekerjaan yang diberikan 	<p>Ordinal</p>
	<p>Prestasi Kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keiinginan berkompetisi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. 	
	<p>Bekerjasama</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat sosial yang tinggi dengan rekan kerja dalam perusahaan 	
	<p>Menyelesaikan masalah</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepekaan dan cepat dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaanya 	

Feri Erianto, 2014

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

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

3.5 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Sumber data sumber-sumber data yang diperoleh untuk kepentingan penelitian, sumber data bisa diperoleh dari sumber data internal perusahaan maupun dari luar perusahaan. Dalam penelitian ini sumber data penelitian terdiri dari :

a. Sumber Data Primer

Data primer menurut sugiyono (2012:hlm 137) merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui teknik wawancara dan menyebar kuesioner pada karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Wawancara dilakukan kepada para pihak yang terkait yaitu memawancarai bagian umum dan karyawan.

b. Sumber data sekunder

Data sekunder menurut sugiyono (2012: hlm 137) merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perudahaan, jurnal, buku, laporan, artikel, dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 3.4
Sumber Data

No	Keterangan	Jenis Data
1.	Rekapitulasi prestasi karyawan	Sekunder
2.	Data ketidakhadiran keterlambatan karyawan	Sekunder
3.	Jumlah karyawan yang diteliti	Primer
4.	Data kuesioner variabel penelitian	Sekunder

Feri Erianto, 2014

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

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

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut sugiyono (2012: hlm 137) “terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkaitan dengan validitas dan reabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data.”

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari :

a. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (sugiyono 2012: hlm 137). Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur kepada karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanya untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden dan mendapatkan gambaran tentang permasalahan yang akan diteliti.

b. Kuesioner (angket)

Salah satu instrument pengumpulan data dalam penelitian adalah kuesioner, kuesioner biasanya berkaitan erat dengan masalah penelitian atau juga hipotesis penelitian yang dirumuskan. Sebelum kuesioner menjadi alat pengumpul data maka akan diuji terlebih dahulu kepada responden di luar responden sasaran, yaitu pada karyawan pada bagian QA (*Quality Assurance*). Pengujian ini akan menggunakan uji validitas dan reabilitas. Setelah kuesioner di uji maka akan digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data atau informasi dari responden. Kuesioner yang diajukan oleh peneliti terdiri dari beberapa pertanyaan untuk mengetahui variabel X dan Variabel Y. kuesioner disebar kepada karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 76 orang. Kuesioner bersifat tertutup karena tidak ada bagian yang terdiri dari identitas responden. Pernyataan yang ada dalam kuesioner dibuat dengan skala 1-5 untuk mendapat data yang bersifat interval dan diberi nilai atau skor. Misalnya skala penilaian untuk setiap kategori sangat buruk dan sangat baik :

Feri Erianto, 2014

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

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

GAMBAR 3.5
SKALA PENILAIAN

Sangat Buruk				Sangat Baik
1	2	3	4	5

- Pengukuran iklim organisasi didapatkan dari persepsi dari karyawan
 - Pengukuran motivasi didapatkan dari persepsi dari karyawan
 - Pengukuran kinerja didapatkan dari penilaian karyawan itu sendiri
- c. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner (sugiyono 2012: hlm 145).

Teknik pengumpulan data digunakan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Peneliti mengamati secara langsung kegiatan di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.. Khususnya yang berhubungan dengan Iklim Organisasi, Motivasi dan Kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.. Peneliti melakukan observasi terstruktur, karena observasi telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012: hlm 121) mengatakan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Haso penelitian yang valid uji validitas dilakukan untuk melihat apakah instrument yang digunakan mengukur apa yang harusnya diukur. Hal ini dilakukan dengan cara mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang memiliki skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban lebih dari dua pilihan, perhitungan korelasi antara pertanyaan kesatu dengan skor total digunakan alat uji kolerasi *Pearson (product mment coefisen of correlation)* dengan rumus :

Feri Erianto, 2014

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

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

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

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi Product Moment

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor Total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dari dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dari dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat dalam Skor Distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat dalam Skor Distribusi Y

N = Banyaknya Responden

Keputusan pengujian validitas dengan menggunakan taraf signifikan 5% adalah sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka intrumen dikatakan valid
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka intrumen dikatakan tidak valid

Dengan menggunakan program *software IBM SPSS Statistics 19*, didapatkan hasil yang dicantumkan pada table 3.6 sebagai berikut :

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel X_1 (Iklim Organisasi)

No Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Structure			
1	0,664	0,468	Valid
2	0,710	0,468	Valid

Feri Erianto, 2014

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

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

3	0,587	0,468	Valid
4	0,577	0,468	Valid
Responsibility			
5	0,664	0,468	Valid
6	0,710	0,468	Valid
7	0,528	0,468	Valid
8	0,541	0,468	Valid
Reward			
9	0,753	0,468	Valid
10	0,710	0,468	Valid
11	0,710	0,468	Valid

Warmth			
12	0,541	0,468	Valid
13	0,746	0,468	Valid
14	0,387	0,468	Tidak Valid
15	0,256	0,468	Tidak Valid
Support			
16	0,519	0,468	Valid
17	0,597	0,468	Valid

Feri Erianto, 2014

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS
PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT**

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

18	0,556	0,468	Valid
Organizational identity and loyalty			
19	0,597	0,468	Valid
20	0,501	0,468	Valid
Risk			
21	0,593	0,468	Valid
22	0,486	0,468	Valid
23	0,664	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 dengan *IBM SPSS Statistics 19*

Table 3.7

Uji Validitas Variabel X2 (Motivasi Kerja)

No Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Harapan (<i>Expectation</i>)			
24	0,566	0,468	Valid
Pertautan (<i>instrumentality</i>)			
25	0,601	0,468	Valid
26	0,589	0,468	Valid
27	0,597	0,468	Valid
Nilai (<i>Value</i>)			
28	0,512	0,468	Valid

Feri Erianto, 2014

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

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

29	0,476	0,468	Valid
30	0,702	0,468	Valid
31	0,624	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 dengan *IBM SPSS Statistics 19*

Table 3.8

Uji Validitas Variabel X3 (Kinerja Karyawan)

No Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Berkontribusi			
32	0,497	0,468	Valid
Prestasi Kerja			
33	0,609	0,468	Valid
Bekerjasama			
34	0,677	0,468	Valid
Menyelesaikan masalah			
35	0,747	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 dengan *IBM SPSS Statistics 19*

Pengujian validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $20 - 2 = 18$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,468. Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel X_1 (Iklim Organisasi) terdapat dua item pertanyaan dalam kuesioner yang tidak memenuhi persyaratan untuk dikatakan valid, karena item tersebut memiliki r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$). Sedangkan, setiap pertanyaan variabel X_2 (Motivasi) dan Y (Kinerja) dalam kuesioner dapat

Feri Erianto, 2014

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

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

dikatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) Dengan demikian dapat diketahui bahwa terdapat 33 item pertanyaan dalam kuesioner yang dapat dikatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Suharsimi Arikunto (2006: hlm 178), menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliable akan mendapatkan data yang dapat dipercaya. Oleh karena itu digunakan uji reliabilitas yang gunanya untuk mengetahui ketepatan kuesioner, artinya instrument penelitian bila diujikan pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan sama.

Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2006: hlm 168) mengatakan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrument yang valid atau sah memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang berarti memiliki validitas rendah.

Untuk instrument yang didalamnya terdapat skor yang berbentuk rentang antara nilai yang berbentuk skala bertingkat (1-3,1-5,1-7, dan seterusnya), seperti pertanyaan dalam bentuk uraian dan angket yang berstruktur, rumus pengujian validitas yang tepat digunakan adalah rumus *Cronbach alpha* (Suharsimi Arikunto, 2006: hlm 196).

Suatu instrument penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang menandai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0.70. Formula rumus koefisien *Alpha Cronbach* (C_a) adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \dots\dots\dots$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

Feri Erianto, 2014

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS
PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT**

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

$\sum \sigma_t^2$ = Varians skor total

Sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

σ^2 = Varians total

$\sum x$ = jumlah skor item

$\sum x^2$ = jumlah skor yang dikuadratkan

n = Jumlah responden

Ketentuan Uji Reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$) dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan reliable.
- Jika ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$) dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan tidak reliable.

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *IBM SPSS Statistics 19*, dengan hasil tercantum pada table berikut ini

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
1	Iklm Organisasi	0,917	0,70	Reliabel
2	Motivasi Karyawan	0,721	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,712	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 dengan *IBM SPSS Statistics 19*

Table 3.9 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel X_1 , X_2 , dan Y adalah reliabel. Berdasarkan hasil pengujian instrument diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrument

Feri Erianto, 2014

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

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

dinyatakan valid dan reliabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan dan tidak ada sesuatu hal yang dapat terjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrument penelitian yang belum teruji tingkat kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.7 Rancangan Analisis Data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner. Kuesioner disebar kepada karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat sebelum dijadikan alat pengumpul data kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitas. Setelah kuesioner terkumpul maka selanjutnya dianalisis dengan cara sebagai berikut :

1. Pengeditan (*Editing*)

Pengeditan merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperlukan terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan memproses data dengan teknik statistic, data penelitian yang dikumpulkan perlu di edit dari kemungkinan kekeliruan dalam pengisian kuesioner yang tidak lengkap atau tidak konsisten.

2. Pemberian Kode (*Coding*)

Dalam hal ini pembobotan dalam setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan sebagai berikut :

- Sangat tinggi diberi skor = 5
- Tinggi diberi skor = 4
- Sedang diberi skor = 3
- Rendah diberi skor = 2
- Sangat rendah diberi skor = 1

Pengukuran dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *Likert* yaitu kuesioner yang disebarkan dan dibuat dengan system tertutup, artinya tanggapan untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden tinggal memberikan jawaban *checklist* pada kolom tanggapan sesuai dengan pendapat responden.

3. Tabulating

Feri Erianto, 2014

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

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

Tabulating hasil skoring akan dituangkan dalam bentuk table rekapitulasi sevara lengkap untuk seluruh item setiap variable. Adapun table rekapitulasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.10
Rekapitulasi Perubahan Data

Responden	Skor Item						Total
	1	2	3	4	n	
1							
2							
3							
N							

4. Analisi

Analisis ini dilakukan untuk menjawab permasalahan penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian ini digunakan dua analisis, yaitu :

a. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan Y serta kedudukannya, dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan jumlah Skor Kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

$$\mathbf{SK = ST \times JB \times JR}$$

Keterangan :

SK = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

2. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan menggunakan rumus :

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + \dots + X_n$$

Keterangan :

X_i = Jumlah skor kuesioner variable X

$X_i - X_n$ = Jumlah skor kuesioner masing-masing responden

3. Menentukan skor tertinggi, skor terendah serta rentang dengan rumus :

a. Daerah kontinum tinggi = $ST \times JB \times JR$

b. Daerah kontinum rendah = $SR \times JB \times JR$

Keterangan :

ST = Skor Tinggi

SR = Skor Terendah

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- c. Rentang : pada penelitian ini daerah kontinum pada penelitian akan dibagi menjadi 5 daerah kontinum, yaitu daerah kontinum sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

4. Menentukan daerah kontinum untuk variable X1, X2 dan Y.

- b. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif, digunakan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

3.8 Method Of Succescebe Interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal, maka data yang terkumpul terlebih dahulu akan ditranspormasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method Of Succescebe Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transpormasi data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Perhatikan setiap butir

Feri Erianto, 2014

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

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

- b. Untuk setiap bulir teresebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proposisi, dengan menggunakan rumus : $p_i = f/N$
- d. Tentukan proposi kumulatif.
- e. Dengan menggunakan table distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proposi kumulatif yang diperoleh.
- f. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z diperoleh.
- g. Tentukan *Skala Value* (SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Bellow Lower Limit})}$$

Keterangan :

Skala Value : nilai skala

Density at Lower Limit : Densitas batas atas

Density at Upper Limit : Densitas batas bawah

Area Below Upper Limit : Daerah di bawah batas atas

Area Below Lower Limit : Daerah di bawah batas bawah

- h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + |NS_{\min}|]$$

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan dalam bentuk table akan terlihat sebagai berikut :

Table 3.11

Pengubahan Data Ordinal ke Iterval

Kriteria	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

Feri Erianto, 2014

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS
PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT**

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

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +
Secara teknis untuk merubah data menjadi skala interval akan dibantu dengan aplikasi *Microsoft Office Excel* dengan menggunakan fasilitas *Method of Successive Interval*.

3.9 Teknik Analisis

3.9.1 Analisis Korelasi

“Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitung dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, betapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu”. (Suharsimi Arikunto, 2010: hlm 313).

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negative. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. ucran yang digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

1. Jika nilai $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
2. Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat negative.
3. Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua varibel yang diteliti tidak ada sama sekali atau lemah.

Table 3.12

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Kategori Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat

Feri Erianto, 2014

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS
PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT**

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

0,800 – 1,000	Sangat Kuat
---------------	-------------

Sumber: Sugiyono (2012:184)

3.9.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi dilakukan guna meramalkan (memprediksi) bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), (Sugiyono, 2012: hlm 188). Analisis berganda ini merupakan analisis mengenai hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (Iklim Organisasi Dan Motivasi), dan satu variabel dependen (Kinerja), oleh karena itu penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Berikut adalah persamaan untuk analisis regresi ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono 2012:192)

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁= Iklim Organisasi

X₂= Motivasi

a = Harga Y apabila X=0 (harga konstan)

b₁b₂= Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$, maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Feri Erianto, 2014

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS
PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT**

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

(Suharsimi Arikunto 2006 : 144)

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Sebelum nilai r^2 digunakan untuk membuat kesimpulan, harus diuji terlebih dahulu apakah nilai-nilai r^2 ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan H_0 .

3.11 Pengujian Hipotesis

Langkah selanjutnya dan terakhir dalam analisis data adalah pengujian hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja, sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja.

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut sugiyono (2009: hlm 188) ialah sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya X berpengaruh terhadap Y

H1 diterima artinya X berpengaruh terhadap Y

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya X tidak berpengaruh terhadap Y

H1 diterima artinya X tidak berpengaruh terhadap Y

Pengujian secara individual dengan uji t

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{(mendekati 100\%)(n-k-1)}$

Terima H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{(mendekati 100\%)(n-k-1)}$

Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut sugiyono (2009: hlm 188) yaitu :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H1 diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima H1 ditolak

Feri Erianto, 2014

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS
PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT**

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

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk (n-2) serta pada uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan. Secara statistic, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif antara Iklim Organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara Iklim Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.