

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek kajian adalah Iklim Organisasi PT. PLN UPJ Purwakarta sebagai Variabel Independen (X) atau Determinan Variabel dan Kinerja karyawan PT. PLN UPJ Purwakarta sebagai variabel dependen (Y) atau variable konsekuensi. Yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. PLN UPJ Purwakarta. Disini penulis melakukan penelitian di Kantor PT. PLN (PERSERO) UPJ Purwakarta yang beralamatkan di Jalan Kolonel Kornel Singawinata No. 50 Purwakarta yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 126 orang karyawan.

3.2 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:2) metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan rumusan tujuan sebelumnya, penelitian ini termasuk metode penelitian yang digunakan dalam menyusun makalah ini dengan menggunakan metode deskriptif.

Menurut Sugiyono (2013:53) berpendapat bahwa: penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain. Jenis penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai kinerja pegawai di kantor PT. PLN (PERSERO) UPJ Purwakarta.

Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis statistik. Maka secara verifikatif penelitian ini menguji kebenaran dari hipotesis yang didasarkan pada penelitian di lapangan dimana peneliti ini akan diuji.

3.3 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala
Iklim Organisasi (X) Iklim organisasi merupakan kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Davis dan Newstrom (2001:25)	Struktur (<i>Structure</i>)	Prosedur pekerjaan	• Tingkat kejelasan prosedur pekerjaan	Ordinal
		Struktur organisasi	• Tingkat kejelasan struktur organisasi	Ordinal
		Wewenang	• Tingkat kejelasan wewenang pengambil keputusan	Ordinal
		Target pekerjaan	• Tingkat kejelasan target pekerjaan	Ordinal
	Standar-standar (<i>Standards</i>)	Standar kinerja	• Tingkat standar kinerja perusahaan	Ordinal
		Perbaikan kinerja	• Tingkat kontinuitas perbaikan kinerja	Ordinal
		Tekanan pekerjaan	• Tingkat tekanan pekerjaan yang dirasakan	Ordinal
	Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)	Kemandirian	• Tingkat kemandirian dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Ordinal
		Inisiatif	• Tingkat inisiatif dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	Ordinal
		Keterandalanan	• Tingkat mengandalkan tugas kepada rekan kerja lain	Ordinal
Penerimaan risiko		• Tingkat penerimaan terhadap risiko pekerjaan	Ordinal	
Penghargaan (<i>recognition</i>)	Pujian	• Tingkat pemberian pujian oleh atasan	Ordinal	
	Kompetensi	• Tingkat kesesuaian pemberian kompensasi dengan kinerja yang dihasilkan	Ordinal	
	Promosi jabatan	• Tingkat keadilan promosi	Ordinal	
	Bonus	• Tingkat pemberian bonus kinerja diatas target	Ordinal	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala
Iklim Organisasi (X)	Dukungan (<i>support</i>)	Simpati	• Tingkat simpati dari atasan jika melakukan kesalahan dalam bekerja	Ordinal
		Bantuan	• Tingkat Bantuan dari rekan kerja jika mengalami kesulitan dalam bekerja	Ordinal
		Kepercayaan	• Tingkat saling mempercayai di perusahaan	Ordinal
	Komitmen (<i>commitment</i>)	Rasa bangga	• Tingkat kebanggaan bekerja di perusahaan	Ordinal
		Kesetiaan	• Tingkat kesetiaan terhadap perusahaan	Ordinal

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala
<p>Kinerja (Y)</p> <p>kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.</p> <p>Dharma (2010:25)</p>	<i>Quality</i>	Kualitas dalam pekerjaan	• Tingkat kualitas pekerjaan dengan standar yang ditetapkan	Ordinal
	<i>Quantity</i>	Produktivitas dalam pekerjaan	• Tingkat kesesuaian jumlah dengan target yang ditentukan	Ordinal
	<i>Timeliness</i>	Ketepatan waktu dalam pekerjaan	• Tingkat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	Ordinal
	<i>Cost Effectiveness</i>	Keefektifan dalam pekerjaan	• Tingkat kesesuaian dengan hasil kerja standar	Ordinal
	<i>Need for supervision</i>	Kemandirian dalam pekerjaan	• Tingkat kesediaan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan	Ordinal
	<i>Interpersonal Impact</i>	Tingkat kepatuhan dan kerjasama pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi • Tingkat pertanggung jawaban pegawai terhadap pekerjaannya • Tingkat kerjasama dengan pegawai lain dalam penyelesaian pekerjaan 	Ordinal

3.4 Populasi & Sampel

Dalam pengumpulan dan menganalisis suatu data, langkah yang sangat penting adalah menentukan populasi terlebih dahulu. Menurut Sugiyono (2011:15) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sugiyono (2011:16), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Suatu penelitian yang memiliki ukuran populasi begitu besar, maka tentu akan membutuhkan waktu, biaya dan tenaga yang besar pula jika menggunakan penelitian dengan cara sensus. Sehubungan dengan pengambilan sampel maka diperlukan suatu proses yang disebut sampling. Sampling adalah suatu proses penggunaan suatu bagian atau sejumlah kecil anggota dari sebuah populasi untuk membuat kesimpulan mengenai keseluruhan dari individu dalam populasi dalam populasi bersangkutan. Disini yang akan menjadi sampel adalah pegawai di kantor PT. PLN (PERSERO) UPJ Purwakarta.

Apabila jumlah karyawannya dibawah 200 maka penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi. Dengan menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi di jadikan sampel (Sugiyono, 2011, hal. 78).

Sampel dalam penelitian ini ditujukan bagi seluruh karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ Purwakarta, dengan menggunakan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau peluang yang sama kepada seluruh anggota atau elemen populasi untuk dijadikan sampel. Peneliti menggunakan salah satu dari teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Teknik ini dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2011, hal. 82).

Salah satunya sampel jenuh dengan semua karyawan berdasarkan masa kerja dengan total populasi sebanyak 126 orang karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa yang perlu dilakukan dalam penelitian agar dapat memperoleh data. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara mengkombinasikan secara langsung atau tidak langsung.

Penelitian ini memperoleh data dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Observasi

Di dalam pengertian psikologik, observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan yaitu kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera.

Pada penelitian ini, teknik observasi yang dilakukan adalah teknik observasi partisipatif dimana pengamat terlibat langsung pada kegiatan PT. PLN UPJ Purwakarta khususnya kegiatan yang berlangsung dengan iklim organisasi dan kinerja karyawan.

2. Kuesioner (Angket)

Angket adalah pengumpulan data yang berisi sejumlah pertanyaan atau sejumlah pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden. Hal ini sejalan dengan pendapat yang diutarakan oleh Suharsimi Arikunto (2010:151) yang menyatakan bahwa “Angket adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui”. Kuesioner yang diajukan oleh peneliti terdiri dari beberapa pernyataan untuk mengetahui variabel X dan variabel Y. Kuesioner untuk variabel X disebar kepada karyawan PT. PLN UPJ Purwakarta yang berjumlah 126 orang, lalu kuesioner untuk variabel Y disebar kepada 12 orang atasan PT. PLN UPJ Purwakarta untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT. PLN UPJ Purwakarta. Kuesioner bersifat tertutup karena tidak ada bagian yang terdiri dari identitas responden.

3. Wawancara

Metode pengumpulan data melalui wawancara ditujukan langsung oleh peneliti kepada pihak perusahaan yang bersangkutan yaitu manajer dan karyawan PT. PLN UPJ PURwakarta dengan tujuan untuk memperoleh data mengenai :

- a. Sejarah singkat perusahaan
- b. Struktur organisasi perusahaan
- c. Gambaran keadaan perusahaan

4. Studi Literatur

Studi literatur merupakan usaha pengumpulan informasi yang berhubungan dengan teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang diteliti, terdiri dari studi literatur mengenai iklim organisasi dan kinerja karyawan. Studi literatur tersebut didapat dari berbagai sumber yaitu:

- a. Perpustakaan UPI, UNPAS
- b. Skripsi
- c. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
- d. Media cetak dan media elektronik (internet).

3.6 Uji Validitas& Reliabilitas

Dalam penelitian ini, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan gambaran dari variabel yang diteliti serta berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Kebeneran suatu data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reliabel.

3.6.1 Uji Validitas

Sumadi suryabrata (2011:60) mengemukakan bahwa, “Validitas instrumen merupakan sejauh mana instrumen itu merekam atau mengukur apa yang dimaksudkan untuk direkam atau diukur”. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Menurut Maholtra (2009:282), “*The validation of scale may be defined as the extent to which differences in observed scale score reflect true difference among on the characteristic being measured*”. Pengertian tersebut bermakna bahwa, suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukuran sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya tes tersebut.

Uji Validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden. Adapun rumus yang dapat digunakan menurut Sugiyono (2011:241) adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson 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 = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
- y = Skor total
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum y$ = Jumlah skor 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 responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar daipada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$).

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel X (Iklim Organisasi)

No	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,273	0.268	Valid
2	0,422	0.268	Valid
3	0,437	0.268	Valid
4	0,316	0.268	Valid
5	0,327	0.268	Valid
6	0,314	0.268	Valid
7	0,437	0.268	Valid
8	0,327	0.268	Valid
9	0,316	0.268	Valid
10	0,343	0.268	Valid

11	0,387	0.268	Valid
12	0,335	0.268	Valid
13	0,327	0.268	Valid
14	0,532	0.268	Valid
15	0,427	0.268	Valid
16	0,603	0.268	Valid
17	0,387	0.268	Valid
18	0,296	0.268	Valid
19	0,271	0.268	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 dengan *IBM SPSS Statistics 20*

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,563	0.268	Valid
2	0,612	0.268	Valid
3	0,511	0.268	Valid
4	0,475	0.268	Valid
5	0,456	0.268	Valid
6	0,504	0.268	Valid
7	0,316	0.268	Valid
8	0,563	0.268	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 dengan *IBM SPSS Statistics 20*

Pengujian validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan terhadap 56 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $56 - 2 = 54$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,268. Berdasarkan hasil pengujian validitas baik variabel X (Iklim Organisasi) dan juga variabel Y

(Kinerja) dikatakan valid, karena setiap pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dengan demikian dapat diketahui bahwa terdapat 27 item pertanyaan dalam kuesioner yang dapat dikatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Reliabilitas merupakan suatu instrumen yang merujuk kepada konsistensi hasil perekaman data (pengukuran) kalau instrumen itu digunakan oleh orang atau kelompok orang yang berbeda dalam waktu yang sama atau dalam waktu yang berlainan (Suryabrata, 2011:58).

Menurut Sherri L. Jackson (2012:81), "*Reliability is indication of consistency or stability of a measuring instrument*". Pengertian tersebut bermakna bahwa, reliabilitas adalah indikasi dari konsistensi atau stabilitas dari sebuah alat ukur. Sedangkan Asep Hermawan (2010:128) mengemukakan bahwa, "Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi, akurasi, dan prediktabilitas suatu alat ukur".

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, 2006:196).

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

Sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- σ^2 = Varians total
- $\sum x$ = jumlah skor item
- $\sum x^2$ = jumlah skor yang dikuadratkan
- n = Jumlah responden

Ketentuan Uji Reabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

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

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *IBM SPSS Statistics 20*, dengan hasil tercantum pada table berikut ini:

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
1	Iklm organisasi	0,715	0,268	Realibel
2	Kinerja karyawan	1,0	0,268	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 dengan *IBM SPSS Statistics 20*

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel X dan Y adalah reliabel. Berdasarkan hasil pengujian instrument diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrument dinyatakan valid dan reliabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan dan tidak ada sesuatu hal yang dapat menjadi

kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen 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 PT. PLN UPJ Purwakarta sebelum dijadikan alat pengumpul data kuesioner telah diuji validitas dan reabilitasnya. 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 :

Tabel 3.5
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan (+)	Bobot Pernyataan (-)
Sangat Jelas/Sangat Setuju/Sangat Tinggi/Selalu/Sangat Transparan/Sangat Cepat/Sangat Efektif	5	1
Jelas/Setuju/Tinggi/Sering/Transparan/Cepat/Efektif	4	2
Kurang Jelas/Netral/Sedang/Kadang-kadang/Cukup Transparan	3	3
Tidak Jelas/Tidak Setuju/Rendah/Jarang/Tidak Transparan/Lambat/Kurang Efektif	2	4
Sangat Tidak Jelas/Sangat Tidak Setuju/Sangat Rendah/Tidak Pernah/Sangat Tidak Transparan/Sangat Lambat/Tidak Efektif	1	5

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

3. Tabulating

Tabulating hasil skoring akan dituangkan dalam bentuk tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.6
Rekapitulasi Pengubahan Data

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

4. Analisis Data

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 Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan :

SK = Skor Kriteria

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

2. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriteria 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

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

- **Daerah kontinum tinggi** = $ST \times JB \times JR$
- **Daerah kontinum rendah** = $SR \times JB \times JR$

Keterangan :

ST= Skor Tertinggi

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 X dan Y.

a. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif, digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja PT. PLN UPJ Purwakarta dengan prosedur sebagai berikut :

1. Method Of Succeccibe Interval (MSI)

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

- a. Perhatikan setiap butir
- 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.
- a. Tentukan *Scale 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 :

Scale 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

b. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k \qquad K = [1+|NS_{\min}|]$$

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

Tabel 3.7
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

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

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*.

1. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji persyaratan regresi. Adapun syaratnya adalah uji normalitas data.

2. 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. (Arikunto, 2010:313).

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.

Tabel 3.8

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
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

3. Analisis Regersi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini penulis menganalisis data dengan menggunakan regresi sederhana. Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk

mengetahui bagaimana variabel dependen (Y) yaitu kinerja dapat diprediksikan melalui variabel independen (X) yaitu iklim organisasi. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau menurunnya variabel independen atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen ataupun sebaliknya.

Menurut Sugiyono (2012:270) regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linear adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

(Sugiyono 2012:270)

Keterangan:

Y = Kinerja

X = Iklim Organisasi

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

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

4. Koefisien Determinan

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 :

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

(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 .

3.8 Uji 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 sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi tersebut kondusif/tidak kondusif dan kinerja karyawan tinggi/rendah adalah sebagai berikut:

Jika $H_0 > \mu$ maka iklim organisasinya kondusif / kinerja yang dimiliki karyawannya baik.

Jika $H_1 < \mu$ maka iklim organisasinya tidak kondusif/ kinerja yang dimiliki karyawannya buruk.

Maka dapat diasumsikan sebagai berikut:

1. Jika iklim organisasinya kondusif dan kinerja karyawannya kondusif maka iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja.
2. Jika iklim organisasinya tidak kondusif dan kinerja karyawannya kondusif maka iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
3. Jika iklim organisasinya kondusif dan kinerja karyawannya tidak kondusif maka iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
4. Jika iklim organisasinya tidak kondusif dan kinerja karyawannya tidak kondusif maka iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut sugiyono (2010:188) ialah sebagai berikut :

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

H_1 diterima artinya X berpengaruh terhadap Y

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

H_1 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 (2012:184) yaitu :

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

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak

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.