

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini menganalisis pengaruh Iklim Kerja dalam Organisasi terhadap *Kinerja Karyawan*. Menurut Sugiyono (2016), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini variabel yang akan dikemukakan ada dua macam yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016) variabel independen sering disebut *variable stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah “Iklim Kerja dalam Organisasi”.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016) variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Kinerja Karyawan*.

Unit yang akan diteliti dan menjadi subjek responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bandung Media Televisi Indonesia. Penelitian ini berlokasi di Jalan Pacuan Kuda No.63, Arcamanik, Kota Bandung.

**Nadya Pebrianti, 2018**

**PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

## **3.2 Desain Penelitian dan Metode Penelitian**

### **3.2.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2010). Dalam penelitian ini masalah yang menjadi inti penelitian memiliki ketergantungan antar variabel satu dengan variabel yang lainnya. Penelitian ini sendiri menguji tingkat pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependent*-nya. Maka, desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah desain korelasional. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Kerja dalam Organisasi terhadap *kinerja karyawan* PT. Bandung Media Televisi Indonesia.

### **3.2.2 Metode Penelitian**

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh Iklim Kerja dalam Organisasi terhadap *kinerja karyawan* karyawan PT. Bandung Media Televisi Indonesia, maka metode penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Menurut Sugiyono (2016) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian dimana penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain. Melalui

**Nadya Pebrianti, 2018**

## **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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

jenis penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh deskripsi mengenai gambaran tentang iklim kerja dan gambaran *kinerja karyawan* karyawan PT. Bandung Media Televisi Indonesia.

Adapun penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh Iklim Kerja dalam Organisasi terhadap *kinerja karyawan* karyawan PT. Bandung Media Televisi Indonesia.

### 3.3 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016), “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan dibahas, yaitu:

#### 1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau independen merupakan variable yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Iklim Kerja dalam Organisasi.

#### 2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah *kinerja karyawan*.

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variable variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya. Adapun penjabaran variabel-variabel tersebut ke dalam operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Nadya Pebrianti, 2018**

### **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Iklm Kerja (X)</b> <b>(Lussier, 2008)</b>	1.Structure	Penerapan peraturan perusahaan kepada karyawan	Tingkat sejauh mana perusahaan dapat menerapkan peraturan perusahaan yang terstruktur dan tersusun kepada para karyawanny	Ordinal
		Sosialisasi nilai-nilai perusahaan kepada karyawan	Tingkat sejauh mana perusahaan dapat mensosialisasi nilai-nilai perusahaan yang ada kepada para karyawannya	Ordinal
	2.Responsibility	Pengawasan yang diberlakukan perusahaan kepada karyawan	Tingkat sejauh mana kualitas dan bentuk pengawasan yang diterima karyawan dari perusahaan	Ordinal
	3.Reward	Penghargaan (Tangible)	Tingkat sejauh mana pemberian penghargaan oleh perusahaan berupa kompensasi, insentif, benefit, bonus kepada karyawan terhadap pencapaian kerja yg optimal	Ordinal
				Tingkat sejauh

**Nadya Pebrianti, 2018**

**PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		Penghargaan (Intangible)	mana perusahaan memberikan pujian dan pengakuan terhadap segala kontribusi yang sudah dilakukan karyawan	
	4. Warmth	Kekaryawanan dalam organisasi	1. Tingkat sejauh mana perusahaan menciptakan suasana kerja yang ramah dan bersahabat	Ordinal
			2. Tingkat sejauh mana perusahaan dapat menjaga hubungan baik antar sesama karyawannya maupun atasan terhadap bawahan	Ordinal
	5. Support	Dukungan dalam melaksanakan tugas-tugas	1. Tingkat sejauh mana dukungan perusahaan dalam penyediaan fasilitas kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal	Ordinal
			2. Tingkat sejauh mana dukungan perusahaan berupa pembimbingan terhadap	Ordinal

Nadya Pebrianti, 2018

**PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			karyawan yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas- tugasnya	
	6.organizational identity and loyalty	Loyalitas organisasi terhadap karyawannya	Tingkat sejauh mana perusahaan mampu memenuhi harapan-harapan karyawan berupa gaji, kompensasi, bonus, promosi, benefit yang memuaskan	Ordinal
	7. risk	Resiko saat mengerjakan tugas	Tingkat sejauh mana karyawan diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan	Ordinal
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b> <b>(Steven D. &amp; Brown W. Lent 2013)</b>	1.Kinerja Tugas	Kualitas Kerja	1. Tingkat kualitas kerja yang mencakup ketepatan dalam bekerja	Ordinal
			2. Tingkat kualitas kerja yang mencakup kecepatan dalam bekerja 3. Tingkat kualitas kerja yang mencakup	Ordinal Ordinal

Nadya Pebrianti, 2018

## **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			kerapihan dalam bekerja	
			4. Tingkat kualitas kerja yang mencakup kelugasan dalam bekerja	Ordinal
		Menyusun perencanaan pengorganisasian tugas	Tingkat menyusun perencanaan pengorganisasian tugas untuk mencapai tujuan yang optimal	Ordinal
		Berorientasi pada hasil	Tingkat sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut	Ordinal
		Membuat skala prioritas	Tingkat membuat skala prioritas terhadap pekerjaan yang harus dikerjakan/diselesaikan terlebih dahulu	Ordinal
		Bekerja secara		Ordinal

Nadya Pebrianti, 2018

## PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		efisien	1. Tingkat sejauh mana karyawan menjalankan pekerjaan dengan baik dan tepat serta meminimalisir pemborosan dalam segi waktu	
			2. Tingkat sejauh mana karyawan menjalankan pekerjaan dengan baik dan tepat serta meminimalisir pemborosan dalam segi tenaga	Ordinal
			3. Tingkat sejauh mana karyawan menjalankan pekerjaan dengan baik dan tepat serta meminimalisir pemborosan dalam segi biaya	Ordinal
	2.Kinerja Kontekstual	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Tingkat sejauh mana karyawan melakukan pekerjaan secara tuntas, dan tidak menunda- nunda waktu	Ordinal
			Tingkat kreatifitas	Ordinal

Nadya Pebrianti, 2018

## PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)

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



Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		Kreatifitas karyawan	karyawan untuk menciptakan sesuatu hal baru atau kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah	
		Memiliki inisiatif	Tingkat kemampuan inisiatif karyawan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar	
		Senang mengambil pekerjaan yang menantang	Tingkat sejauh mana karyawan senang mengambil pekerjaan yang menantang secara mental	Ordinal
		Berkomunikasi secara efektif	Tingkat berkomunikasi secara efektif dengan sesama rekan kerja dan atasan	Ordinal
				Ordinal

Nadya Pebrianti, 2018

Ordinal

## PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		Mampu bekerjasama	Tingkat mampu bekerjasama dengan sesama rekan kerja dan atasan	
		Mau menerima dan belajar dari orang lain	Tingkat sejauh mana karyawan mau berbagi secara terbuka dan otentik dalam hal perasaan, opini, pendapat, pemikiran, dan persepsi anggota tim terhadap masalah dan kondisi	Ordinal
	3.Kinerja Adaptif	Memecahkan masalah baru/kompleks	Tingkat sejauh mana karyawan menghasilkan ide-ide baru dan mencari pendekatan baru untuk memecahkan masalah	Ordinal
		Berurusan dengan keadaan darurat/kritis	Tingkat sejauh mana karyawan bereaksi tepat, menganalisis cepat, fokus dalam berpikir, dan mempertahankan kontrol emosional	Ordinal
		Pembelajaran baru (tugas,	Tingkat sejauh mana antusiasme karyawan untuk belajar pendekatan	Ordinal

Nadya Pebrianti, 2018

**PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Ordinal

(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)

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

Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		teknologi, dan prosedur)	baru, menyesuaikan diri dengan proses kerja baru	
		Menunjukkan kemampuan beradaptasi interpersonal	Tingkat mendengarkan pandangan orang lain untuk kritik, menjalin hubungan baik dengan kepribadian yang berbeda	Ordinal
		Menunjukkan adaptasi budaya	Tingkat sejauh mana karyawan belajar tentang kebutuhan, nilai, dan keyakinan orang lain, menyesuaikan perilaku anda dengan kebiasaan orang lain	Ordinal
		Menunjukkan kemampuan beradaptasi berorientasi fisik	Tingkat sejauh mana karyawan menyesuaikan diri dengan panas/dingin/kotor/ menyesuaikan kebugaran fisik untuk persyaratan pekerjaan	Ordinal
		Mengatasi stress kerja	Tingkat sejauh mana karyawan tetap tenang dalam keadaan sulit,	Ordinal

**Nadya Pebrianti, 2018**

**PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN** Ordinal

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			menunjukkan ketahanannya	
		Mengatasi situasi kerja yang tidak pasti/ambigu	Tingkat sejauh mana kemampuan karyawan dalam mengambil tindakan disaat ketidakpastian datang	

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber diperolehnya data untuk penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah:

##### 1. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2016) yaitu sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari organisasi, dengan melalui wawancara langsung kepada karyawan PT. Bandung Media Televisi Indonesia.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2016) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan tahunan perusahaan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

**Nadya Pebrianti, 2018**

### **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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

**Tabel 3. 2**  
**Jenis Sumber Data**

No.	Data Penelitian	Jenis Data
1.	Wawancara Iklim Kerja dalam Organisasi dan <i>kinerja karyawan</i>	Primer
2.	Data Tingkat Turn Over Karyawan PT. Bandung Media Televisi Indonesia	Sekunder
3.	Daftar karyawan PT. Bandung Media Televisi Indonesia	Sekunder
4.	Kuesioner	Sekunder

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

#### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh penulis ke tempat objek penelitian di PT. Bandung Media Televisi Indonesia guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara:

##### a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila 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. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner dan data lainnya.

##### b. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Kuesioner merupakan teknik **Nadya Pebrianti, 2018**

## **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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

pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

### c. Observasi

Sutrisno Hadi (dalam Sugiono, 2016) teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

### 2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini guna memperoleh data – data yang akan dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

## 3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

### 3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) 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.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi berdasarkan data yang diperoleh adalah karyawan PT. Bandung Media Televisi Indonesia. Berikut tabel rincian populasi yang diambil oleh penulis.

**Tabel 3. 3**

#### **Jumlah Karyawan PT. Bandung Media Televisi Indonesia**

No	Unit Kerja/Sub Unit Kerja	Jumlah(Orang)
1.	Direksi	3
2.	Divisi Keuangan	7
3.	Divisi Umum dan SDM	4

**Nadya Pebrianti, 2018**

### **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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

No	Unit Kerja/Sub Unit Kerja	Jumlah(Orang)
4.	Sub Driver	5
5.	Sub Costume dan Make Up	1
6.	Sub Cleaning Servis	2
7.	Divisi Marketing	9
8.	Aster Control, Studio Dalam, Transmisi	8
9.	Sub Teknik	2
10.	Sub Transmisi	4
11.	Sos dan Pengembangan Website	1
12.	Divisi News dan Non News	1
13.	News	14
14.	Non News	13
15.	Sub Vid. Editor/Grafis/Artis/Dekor	10
16.	Sub Divisi Kameramen	6
17.	Divisi Keamanan	12
Total		102

Sumber : Database PT.Bandung Media Televisi Indonesia

### 3.5.2 Sampel

Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut.

Sampel menurut Sugiyono (2016) adalah Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut. Untuk pengambilan sampel dari populasi agar diperoleh sampel yang mewakili, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Berdasarkan uraian diatas, maka untuk penarikan dalam sampel penelitian ini menggunakan sampel acak (*Random sampling*) karena jumlah populasi lebih

**Nadya Pebrianti, 2018**

## **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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

dari 100 orang. Sedangkan teknik untuk pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin (Riduwan, 2013) sebagai berikut:

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

Keterangan : n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi = 102 responden

$d^2$  : Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{102}{102 \cdot 0.1^2 + 1} = \frac{102}{2.02} = 50,49 = 50$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel secara keseluruhan sebanyak 50,49 orang. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% atau 0,1 dari 50,49 orang

(10% x 50,49 = 5,049)

(50,49 + 5,049 = 55,539)

maka ukuran untuk sampel 55,539 dibulatkan menjadi 56 orang.

### 3.5.3 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini untuk mengambil sampel dilakukan dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* artinya data ini bersifat heterogen. *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok (Sugiyono, 2016).

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang (Riduwan, 2013) adalah:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

dimana :  $n_i$  = anggota sampel pada prosorsi ke-i

$N_i$  = populasi ke-I

**Nadya Pebrianti, 2018**

## **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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



N = sampel yang di ambil dalam penelitian

**Tabel 3. 4**

**Proporsi Sampel Responden Penelitian**

No	Unit Kerja/Sub Unit Kerja	Jumlah(Orang)
1.	Divisi Keuangan	6
2.	Divisi Umum dan SDM	3
3.	Divisi Marketing	5
4.	Aster Control, Studio Dalam, Transisi	6
5.	Sub Teknik	2
6.	Sub Transmisi	2
7.	Divisi News	11
8.	Divisi Non News	10
9.	Sub Vid. Editor/Grafis/Artis/Dekor	8
10.	Sub Divisi Kameramen	3
	Total	56

### 3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauhmana alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (Arikunto, 2010) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  : Korelasi Product Moment

N : Jumlah Populasi

$\sum X$  : Jumlah skor butir (x)

$\sum Y$  : Jumlah skor variabel (y)

**Nadya Pebrianti, 2018**

### **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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

- $\sum X^2$  : Jumlah skor butir kuadrat (x)  
 $\sum Y^2$  : Jumlah skor butir variabel (y)  
 $\sum xy$  : Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ )
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan dengan  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ )
3. Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 16.0 for windows*.

**Tabel 3. 5**

**Hasil Pengujian Validitas Variabel X (Iklim Kerja)**

No. Bulir	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1.	0.757	0.361	Valid
2.	0.513	0.361	Valid
3.	0.769	0.361	Valid
4.	0.547	0.361	Valid
5.	0.750	0.361	Valid
6.	0.580	0.361	Valid
7.	0.760	0.361	Valid
8.	0.577	0.361	Valid
9.	0.645	0.361	Valid
10.	0.530	0.361	Valid
11.	0.485	0.361	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 16.0 for Window*

No. Bulir	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
-----------	--------------------	-------------------	------------

**PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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

**Tabel 3.**  
**Hasil**

1.	0.584	0.361	Valid
2.	0.507	0.361	Valid
3.	0.734	0.361	Valid
4.	0.667	0.361	Valid
5.	0.708	0.361	Valid
6.	0.737	0.361	Valid
7.	0.673	0.361	Valid
8.	0.625	0.361	Valid
9.	0.778	0.361	Valid
10.	0.458	0.361	Valid
11.	0.460	0.361	Valid
12.	0.636	0.361	Valid
13.	0.576	0.361	Valid
14.	0.448	0.361	Valid
15.	0.632	0.361	Valid
16.	0.444	0.361	Valid
17.	0.375	0.361	Valid
18.	0.693	0.361	Valid
19.	0.535	0.361	Valid
20.	0.452	0.361	Valid

6

**Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

**Nadya Pebrianti, 2018**

**PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

***Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 16.0 for Window***

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$ . Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid tidaknya, jika valid dikarenakan setiap item pertanyaan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{i(x-i)} > r_{tabel}$ ). Artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut Arikunto (2010), reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya adalah dapat dipercaya. Tujuan Reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen dan reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Ada dua cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari hasil pengesanan. Untuk mencari reliabilitas

**Nadya Pebrianti, 2018**

## **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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

instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal : 0-100 atau 0- 10) atau yang terbentuk skala (misal : 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha Croanbach* (Arikunto, 2010) sebagai berikut :

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

Keterangan:

$r_{11}$  : Reabilitas instrumen

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  : Varian total

Rumus variannya adalah:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad (\text{Arikunto, 2010})$$

Keterangan:

$\sigma_t^2$  : Harga varians total

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$  : Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

$N$  : Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 16.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 7**

**Tingkat Reabilitas berdasarkan nilai Alpha**

Alpha	Tingkat Reabilitas
-------	--------------------

Nadya Pebrianti, 2018

**PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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

0,00-0,20	Kurang realibel
0,20-0,40	Agak realibel
0,40 - 0,60	Cukup realibel
0,60 – 0,80	Realibel
0,80 – 1,00	Sangat realibel

**Tabel 3. 8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Iklim Kerja	0.873	0.60	Sangat Reliabel
<i>Kinerja Karyawan</i>	0.896	0.60	Sangat Realibel

*Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan SPSS 16.0 for Window*

### 3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu :

- Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
- Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

**Nadya Pebrianti, 2018**

### **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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

**Tabel 3. 9**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat baik/ sangat setuju/ selalu/ sangat yakin/ tidak pernah	5
Tinggi/ baik/ setuju/ sering/ yakin/ jarang	4
Sedang/ ragu – ragu / kadang – kadang/ cukup yakin	3
Rendah/ buruk/ tidak setuju/ jarang/ tidak yakin/ sering	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak setuju/ tidak pernah/ sangat tidak yakin/ selalu	1

- c. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

**Tabel 3. 10**  
**Tabel Rekapitulasi Data**

Responden	Skor Item			
	1	2	3	N
1				
2				
3				
N				

- d. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penilaian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum dan intervalnya. Analisis ini dilakukan dengan rumus (Sugiyono, 2017) sebagai berikut:

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

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

**Nadya Pebrianti, 2018**

**PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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

dimana:

- ST = skor tertinggi  
 JB = jumlah bulir  
 JR = jumlah responden

2. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

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

dimana:

- $X_i$  = jumlah skor hasil angket variabel X  
 $X_1 - X_n$  = jumlah skor angket masing-masing responden

3. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan sebagai berikut:

- Tinggi =  $ST \times JB \times JR$   
 Sedang =  $SS \times JB \times JR$   
 Rendah =  $SR \times JB \times JR$

dimana:

- ST = Skor tertinggi  
 SS = Skor sedang  
 SR = Skor terendah  
 JB = Jumlah bulir  
 JR = Jumlah responden

4. Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk Iklim Kerja (X) dan *kinerja karyawan* (Y)

Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini.

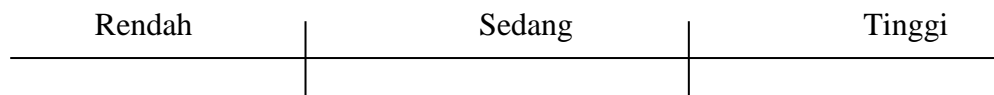
**Nadya Pebrianti, 2018**

## **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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





5. Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel x terhadap variabel y dengan prosedur menggunakan Method of Successive Interval (MSI)

### 3.7.2 Method of Successive Interval (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir;
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi;
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
- d. Tentukan proporsi kumulatif;
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
- f. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh;
- g. Tentukan nilai skala (*Skala Value*) dengan menggunakan rumus:

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

- h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

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

Langkah-langkah diatas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut:

**Nadya Pebrianti, 2018**

## **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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

**Tabel 3. 11**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

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

*Catatan: Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +*

### 3.7.3 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu” (Arikunto, 2010). Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yakni Iklim Kerja (X) sedangkan variabel terikatnya yaitu *Kinerja Karyawan* (Y). Penggunaan koefisien korelasi digunakan untuk menguji hubungan satu variabel bebas (X) terhadap (Y).

Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi:

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

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien validitas antara x dan y
- x = Skor yang diperoleh subjek dari 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

**Nadya Pebrianti, 2018**

## **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara  $X$  dan  $Y$ , nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas:  $-1 < r < +1$ . Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai  $X$  akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai  $Y$ , dan begitu pula sebaliknya.

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

**Tabel 3. 12**

**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah / Lemah dapat diabaikan
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi / Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (dalam Putra, 2016)*

### 3.7.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Regresi yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan rumus sebagai berikut menurut (Sugiyono, 2016)

$$\hat{Y} = \alpha + bX$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

$\alpha$  = Harga  $Y$  bila  $X = 0$  (harga konstan)

**Nadya Pebrianti, 2018**

## **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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

$b$  = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel yang didasarkan pada variabel independen. Bila  $b$  (+) maka naik, dan bila  $b$  (-) maka terjadi penurunan.

$X$  = Subjek pada variabel independen yang memiliki nilai tertentu.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

1. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien  $a$  dan  $b$  yaitu  $\sum x_i$ ,  $\sum y_i$ ,  $\sum x_i y_i$ ,  $\sum x_i^2$ ,  $\sum y_i^2$  serta mencari nilai  $a$  dan  $b$ .
2. Mencari nilai  $a$  dan  $b$  dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Setelah nilai  $a$  dan  $b$  ditemukan, maka persamaan regresi linear sederhana dapat disusun. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana individu dalam variabel *dependent* akan terjadi apabila individu dalam variabel *independent* ditetapkan.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari  $X$  terhadap perubahan  $Y$  dihitung dengan suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi ( $r^2$ ), koefisien determinasi merupakan cara untuk mengukur ketepatan garis regresi. Rumus koefisien determinasi adalah:

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

$$\text{Koefisien Determinasi (KD)} = r^2 \times 100\%$$

### 3.7.5 Uji Hipotesis

Nadya Pebrianti, 2018

## PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)

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

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tujuan uji hipotesis yaitu agar dapat mengetahui sifat hubungan antara kedua variabel yang diteliti diantaranya variabel dependen dan variabel independen. Selain itu dalam uji hipotesis terdapat rumus sebagai alat untuk menguji suatu hipotesis menurut Sugiyono (dalam Putra, 2016) yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = n-2

r = koefisien korelasi product moment

n = banyaknya data/sampel

Dengan demikian dalam pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan yaitu :

- taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

- $H_0 : P=0$ , artinya tidak terdapat hubungan antara Iklim Kerja dalam Organisasi dengan *Kinerja Karyawan*
- $H_1 : P \neq 0$ , artinya terdapat hubungan antara Iklim Kerja dalam Organisasi dengan *Kinerja Karyawan*

**Nadya Pebrianti, 2018**

## **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

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