

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek kajian dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi sebagai variabel Independen (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y). Yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT.X. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT.X Kota Bandung

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode ini dianggap tepat karena penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan informasi faktual melalui penggunaan kuesioner. Metode penelitian ini juga digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah “Iklim Organisasi”, sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah “Kinerja Karyawan”.

Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data terlebih diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Sedangkan penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT.X kota Bandung

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2010) sehingga dapat diketahui variabel

yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Dalam penelitian ini menguji seberapa besar tingkat pengaruh variabel Independent terhadap variabel Dependent.

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh persepsi karyawan tentang iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT.X di Kota Bandung

3.3 Studi Persepsional

Persepsi karyawan termasuk ke dalam teori dalam perilaku organisasi karena secara konseptual (Robbins Stephen P., *Organizational Behavior* 15th Edition, Pearson Printice All, 2013) memberikan pengertian terhadap perilaku organisasi sebagai suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak individu, kelompok, maupun struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud mengaplikasikan pengetahuan tersebut guna memperbaiki efektivitas organisasi.

3.3.1 Pengertian Persepsi Karyawan

Persepsi adalah salah satu bagian penting dari manusia dalam merespon aspek-aspek yang ada disekitarnya. Dalam pengertiannya, persepsi mempunyai arti yang sangat luas. Banyak pendapat dari para ahli yang mendefinisikan persepsi itu sendiri. Menurut KBBI persepsi adalah tanggapan langsung dari sesuatu.

Menurut (Sugiharto, 2007) mengemukakan persepsi adalah kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia. Persepsi manusia terdapat perbedaan sudut pandang penginderaan. Ada yang mempersepsikan sesuatu itu baik atau persepsi positif maupun persepsi negatif yang mempengaruhi tindakan manusia yang tampak atau nyata.

Dari pengertian diatas dapat dilihat bahwa persepsi memiliki arti tanggapan langsung dari individu atau seseorang untuk melihat suatu sudut pandang baik itu persepsi yang positif maupun yang negative yang dapat mempengaruhi tindakan inidividu tersebut di kehidupan sehari-hari dalam melakukan kegiatan. Persepsi dapat bernilai negatif atau positif. Jika karyawan memiliki kesan positif terhadap lingkungan kerjanya maka hal tersebut akan menghasilkan persepsi positif. Begitu juga sebaliknya, persepsi dalam diri seseorang sangat dipengaruhi oleh pikiran dan lingkungan sekitarnya.

3.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi Karyawan

Menurut (Toha, 2003) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang adalah sebagai berikut:

- a. Faktor internal mencakup: perasaan, sikap dan kepribadian individu, prasangka, keinginan atau harapan, perhatian, proses belajar, keadaan fisik, gangguan kejiwaan, nilai dan kebutuhan juga minat, dan motivasi.
- b. Faktor eksternal meliputi: latar belakang keluarga, informasi yang diperoleh, pengetahuan dan kebutuhan sekitar, intensitas, ukuran, keberlawanan, pengulangan gerak, hal-hal baru dan familiar atau ketidakasingan suatu objek.

3.4 Operasional Variabel

Berdasarkan judul terdapat dua variabel yang akan diteliti, yakni iklim organisasi (X) dan kinerja karyawan (Y) serta indikator-indikator yang berkaitan akan diukur dengan skala ordinal. Variabel-variabel tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi sebagai variabel independen (X)
2. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y)

Tabel 3. 1

Tabel Operasional Variabel Iklim Organisasi (X)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Iklim Organisasi (X) Iklim Organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang relatif dirasakan anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Iklim adalah persepsi karyawan tentang suasana lingkungan internal. (Lussier N. R., 2017) Ayu Fitri Lestari, 2020	Struktur	Kejelasan tugas dan terstruktur	Tingkat peraturan yang diberlakukan perusahaan mudah dimengerti oleh karyawan	Ordinal

	Terdapat kendala karena adanya peraturan yang terstruktur	Tingkat adanya kendala akibat adanya peraturan yang diberlakukan perusahaan	Ordinal
Tanggung jawab	Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	Tingkat karyawan dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	Ordinal
	Pengawasan terhadap karyawan ketat	Tingkat perusahaan melakukan pengawasan sesuai dengan prosedur yang berlaku	Ordinal
Penghargaan	Kesesuaian penghargaan dengan kinerja	Tingkat pemberian penghargaan sesuai dengan prestasi karyawan	Ordinal
	Penghargaan dan dorongan untuk melaksanakan tugas	Tingkat pemberian penghargaan meningkatkan motivasi kerja karyawan	Ordinal
Kehangatan	Perlakuan yang wajar terhadap karyawan	Tingkat hubungan karyawan dengan pimpinan baik	Ordinal
	Hubungan antar rekan kerja baik	Tingkat hubungan antar rekan kerja baik	Ordinal
Dukungan	Dukungan antara pimpinan dan karyawan	Tingkat dukungan antara pimpinan dan karyawan terjalin baik	Ordinal
	Fasilitas yang memadai	Tingkat pimpinan memfasilitasi	Ordinal

			karyawan dengan baik	
Identitas dan Loyalitas	Rasa bangga terhadap organisasi	Tingkat merasa bangga terhadap perusahaan		Ordinal
	Merasa menjadi bagian dari organisasi	Tingkat merasa senang menjadi karyawan di dalam perusahaan		Ordinal
Resiko	Di beri ruang untuk mengambil resiko dalam menjalankan pekerjaan	Tingkat pimpinan memberi peluang atas pengambilan keputusan risiko yang dilakukan karyawan		Ordinal

Tabel 3. 2
Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut (Dessler, 2015)	Kualitas	Akurasi tingkat pencapaian	Tingkat karyawan mampu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan	Ordinal
		Ketelitian hasil kerja karyawan	Tingkat karyawan mampu teliti dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal
	Produktivitas	Kuantitas, banyaknya produk yang dihasilkan	Tingkat karyawan mampu mencapai hasil pekerjaan sesuai	Ordinal

Ayu Fitri Lestari, 2020

		dengan yang ditentukan	
	Efisiensi pekerjaan, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan	Tingkat efisiensi karyawan mampu menggunakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
Pengetahuan mengenai pekerjaan	Tingkat Keahlian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan	Tingkat karyawan memahami keahliannya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan	Ordinal
	Tingkat kemudahan karyawan dalam mengakses informasi yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan	Tingkat karyawan dapat memahami kemudahan mengakses informasi untuk memudahkan pekerjaan	Ordinal
Kepercayaan	Tingkat kepercayaan terhadap atasan dan sesama rekan kerja	Tingkat karyawan percaya terhadap atasan dan sesama rekan kerja	Ordinal
	Efektivitas waktu pekerjaan	Tingkat karyawan memahami kesesuaian waktu dalam melaksanakan monitoring terhadap proyek yang telah ditugaskan	Ordinal
Ketersediaan	Ketersediaan berdiskusi bersama rekan kerja atau tim	Tingkat karyawan bersedia berdiskusi bersama rekan kerja atau tim	Ordinal

		Kesanggupan dalam membantu rekan kerja	Tingkat karyawan sanggup dalam membantu rekan kerja	Ordinal
--	--	--	---	---------

3.5 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Berdasarkan metode penelitian yang digunakan maka data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

1. Data Primer, Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung ke perusahaan berdasarkan wawancara serta penyebaran angket yang dilakukan kepada beberapa karyawan maupun pihak yang berwenang.

2. Data Sekunder, Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, yang sifatnya membantu dan memberikan informasi untuk bahan penelitian. Data sekunder diperoleh melalui analisa terhadap dokumen-dokumen yang diperoleh dari instansi serta informasi yang didapat dari perusahaan

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Observasi

Observasi adalah suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis, dengan prosedur yang standart.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut (Sugiyono, 2017) kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yaitu karyawan PT.X untuk di jawab. Teknik ini dianggap efektif karena peneliti akan dapat

Ayu Fitri Lestari, 2020

mengetahui variabel yang diukur dan mengetahui keadaan yang dirasakan serta yang diharapkan oleh responden.

3. Wawancara

Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara mendalam dengan menggunakan kisi-kisi pertanyaan. Dalam wawancara, penulis merupakan instrument utamanya karena penulis menyampaikan pertanyaan sesuai dengan kebutuhan dan merekam jawaban mereka sebagai data penting.

4. Dokumentasi

Dokumentasi yang dimaksud pada tulisan ini ada dua macam, yakni dokumen cetak (*Hard copy*) dan dokumen online atau file (*Soft copy*). Adapun dokumen non cetak adalah dokumen yang diperoleh melalui cara mengunduh (*download* atau *copy*) data-data online dari situs-situs resmi yang terkait.

3.5.3 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018, p. 80). Populasi dalam penelitian ini adalah PT.X yang berjumlah 354 karyawan

3.5.4 Sampel

Dari jumlah populasi sebanyak 354 karyawan, penulis menentukan jumlah sampel dengan menggunakan Rumus Slovin. Dibawah ini merupakan perhitungan jumlah sampel dengan menggunakan Rumus Slovin:

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

Dimana :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

E : tingkat signifikan (10%)

Sehingga :

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

$$n = \frac{354}{1+354(0,1)^2}$$

$n = 77,97$ yang dibulatkan menjadi 78 orang karyawan

Dari jumlah diatas maka didapat kesimpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 78 sampel dari jumlah populasi yang ada pada PT.X Kota Bandung. Jumlah sampel diatas merupakan target pembagian kuesioner untuk penelitian ini, dimana penulis akan membagikan kuesioner kepada 78 orang karyawan PT.X Kota Bandung sesuai unit kerja.

3.5.5 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling dibagi menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi populasi untuk dipilih menjadim anggota sampel. Sedangkan *non probability sampling* adalah teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan (peluang) pada setiap populasi untuk dijadikan sampel.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsure anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan menggunakan teknik *Propotionate stratified random sampling*, dimana pengambilan anggota sampel dari populasi memiliki unsur atau anggota yang tidak homogeny dan berstrata secara proporsional.

Dari jumlah anggota sampel bertingkat (berstrata) dilakukan dengan cara pengambilan sampel secara *propotional random sampling*, yaitu dengan menggunakan rumus alokasi *propotional*, yaitu sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} . n$$

Dimana :

n_i : Jumlah anggota sampel menurut stratum

n : Jumlah anggota sampel seluruhnya

N : Jumlah anggota populasi seluruhnya

N_i : Jumlah anggota populasi menurut stratum

Jumlah sampel berdasarkan unit kerja PT.X Kota Bandung dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini:

Tabel 3. 3
Proporsi Jumlah Sampel Responden Penelitian

No	Unit Kerja	Rumus	Jumlah Sampel
1.	Bagian Accounting	$\frac{9}{354} \cdot 78 = 1,98$	2
2.	Bagian General Affair	$\frac{4}{354} \cdot 78 = 0,88$	1
3.	Bagian Information & Logistic	$\frac{29}{354} \cdot 78 = 6,38$	6
4.	Bagian Marketing Benang	$\frac{3}{354} \cdot 78 = 0,66$	1
5.	Bagian Personalia & Purchasing	$\frac{3}{354} \cdot 78 = 0,66$	1
6.	Bagian Spinning	$\frac{306}{354} \cdot 78 = 67,42$	67
Jumlah			78

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid atau sah mempunyai validitas rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas adalah uji yang digunakan mengukur tingkat-tingkat kevalidan atau

Ayu Fitri Lestari, 2020

kesahihan suatu instrumen. Uji validitas bertujuan mengetahui ketepatan dan kehandalan kuesioner yang mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan tiap butir pertanyaan dengan skor total kemudian dikonsultasikan dengan table nilai r dengan taraf signifikan 95%. Instrumen valid jika hasil kolerasi skor tiap butir soal dengan skor total lebih besar dengan nilai tabel sebaliknya.

Ada dua jenis validitas sesuai dengan cara pengujiannya, yaitu (1) validitas eksternal dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan dua atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud, dan (2) validitas internal dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan. Validitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah validitas eksternal dengan menggunakan rumus product moment sebagai berikut :

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

(Arikunto S. , 2010)

Keterangan :

R_{XY} = Korelasi Product Moment

N = Jumlah populasi

\sum_X = Jumlah skor butir (X)

\sum_Y = Jumlah skor variabel (Y)

\sum_{X^2} = Jumlah skor butir kuadrat (X)

\sum_{Y^2} = Jumlah skor variabel kuadrat (Y)

\sum_{XY} = Jumlah perkalian butir (X) dan skor variabel (Y)

Harga r_{xy} menunjukkan indeks korelasi anatar dua variabel yang dikorelasikan. Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna yaitu (1) tidak adanya korelasi, (2) arah korelasi, dan (3) besarnya korelasi.

Keputusan uji validitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{xy} > r$ tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid

2. Jika $r_{xy} < r$ tabel, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid
3. Secara teknis pengujian instrument dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 23.0 for windows*

Tabel 3. 4
Hasil Pengujian Validitas Variabel X (Iklim Organisasi)

Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
0,698	0,361	<i>Valid</i>
0,705	0,361	<i>Valid</i>
0,469	0,361	<i>Valid</i>
0,676	0,361	<i>Valid</i>
0,643	0,361	<i>Valid</i>
0,761	0,361	<i>Valid</i>
0,704	0,361	<i>Valid</i>
0,660	0,361	<i>Valid</i>
0,695	0,361	<i>Valid</i>
0,485	0,361	<i>Valid</i>
0,538	0,361	<i>Valid</i>
0,555	0,361	<i>Valid</i>
0,411	0,361	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 23.0 for windows

Tabel 3. 5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
0,628	0,361	<i>Valid</i>

0,471	0,361	<i>Valid</i>
0,500	0,361	<i>Valid</i>
0,582	0,361	<i>Valid</i>
0,563	0,361	<i>Valid</i>
0,669	0,361	<i>Valid</i>
0,548	0,361	<i>Valid</i>
0,724	0,361	<i>Valid</i>
0,548	0,361	<i>Valid</i>
0,514	0,361	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 23.0 for windows

Pengujian validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan kepada 30 responden dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Dengan demikian, pada setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid atau tidak, jika valid dikarenakan setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$) artinya dapat dijadikan alat ukur untuk apa yang akan diukur dalam penelitian ini.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto S. , 2010). Instrumen yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Realibel artinya dapat dipercaya. Uji realibilitas bertujuan untuk menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu (1) reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen, dan (2) reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Terdapat dua cara menguji reliabilitas eksternal suatu instrument yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas insternal diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengetesan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan

rentangan antara beberapa nilai (missal: 0-100 atau 0-10) atau yang terbentuk skala (missal: 1-3, 1-5, 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus Alpha 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

σt^2 : Varian total

Rumus variansnya adalah:

$$\sigma^2 t = \frac{\sum x^2 \frac{(x^2)}{N}}{N}$$

Keterangan :

$\sigma^2 t$: 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 di atas menggunakan fasilitas *Software SPSS 23.0 for Windows*.

Tabel 3. 6

Tingkat Reliabilitas berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat reliabilitas
-------	----------------------

Ayu Fitri Lestari, 2020

0,00-0,20	Kurang Reliabel
0,20-0,40	Agak Reliabel
0,40-0,60	Cukup Reliabel
0,60-0,80	Reliabel
0,80-1,00	Sangat Reliabel

Tabel 3. 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Iklm Organisasi	0,850	0,70	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0,783	0,70	Sangat Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 23.0 for windows

3.7 Rancangan Analisis

3.7.1 Rancangan Analisi Data

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

1. *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).
2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap pilihan dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan atau pernyataan 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.

Tabel 3. 8
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan atau Pernyataan
Sangat dalam/ sangat berat/ sangat tinggi/ sangat sesuai	5
Dalam/ berat / tinggi / sesuai /	4
Sedang / cukup berat / sedang / kurang sesuai	3
Tidak mendalami / tidak berat / rendah / tidak sesuai	2
Sangat tidak mendalami / sangat tidak berat / sangat rendah / sangat tidak sesuai	1

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

Tabel 3. 9
Rekapitulasi Pengubahan Data

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

Ayu Fitri Lestari, 2020

PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN TENTANG IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.X Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

N							
---	--	--	--	--	--	--	--

4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu peneliti menggunakan 2 macam analisis, yaitu :

A. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut :

- a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus :

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

Dimana :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus :

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$

Dimana :

x_i = jumlah skor hasil kuesioner variabel X

x_1, x_n = jumlah skor kuesioner masing-masing reponden

- c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan, contohnya tinggi, sedang dan rendah. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

Ayu Fitri Lestari, 2020

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah.

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

Rendah : $SK = SR \times JB \times JR$

Dimana :

ST = Skor Tertinggi

SR = Skor Terendah

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{Skor kontinum rendah}}{5}$$

d. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum (S/Skor maksimal x 100%).



Gambar 3. 1

Contoh Garis Kontinum Penelitian

e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* di atas untuk memperoleh gambaran Variabel Iklim Organisasi (X), dan Kinerja Karyawan (Y).

B. Analisis Verifikatif

Analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y

3.7.2 Method of Successive Interval (MSI)

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

1. Perhatikan setiap butir
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus: $P_i = \frac{f}{N}$
4. Tentukan proporsi kumulatif
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
7. Tentukan *Skala Value* (SV) dengan rumus:

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

Dimana:

Scala Value : Nilai Skala

Density at Lower Limit : Densitas batas bawah

Density at Upper Limit : Densitas batas atas

Area Below Upper Limit : Daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

1. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

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

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

Tabel 3. 10

Pengolahan Data Ordinal Ke Interval

Kriteria	1	2	3	4	5
----------	---	---	---	---	---

Ayu Fitri Lestari, 2020

Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala <i>Value</i>					

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 S. , 2010). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini variabel bebas yaitu Iklim Organisasi (X) sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penggunaan korelasi product moment digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X terhadap Y.

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *Product Moment* adalah :

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

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 reponden

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

Tabel 3. 11

Tabel untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010)

3.7.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh antar variabel dependen dengan variabel independen (Sugiyono, 2017). Regresi yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan rumus sebagai berikut menurut Sugiyono (2011)

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

Dimana :

\hat{Y} = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

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

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

X = Subjek pada menunjukkan variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Harga a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{\sum y \left(\sum x^2 \right) - \sum x \sum xy}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Sedangkan harga b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

3.7.5 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:

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

(Arikunto S. , 2010)

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

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

3.8 Uji Hipotesis

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

Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji *T-student*) sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2011)

Dimana

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

Dengan kriteria sebagai berikut :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ 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:

Ayu Fitri Lestari, 2020

PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN TENTANG IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.X Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Hipotesis
 - $H_0: \rho = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
 - $H_1: \rho \neq 0$ artinya terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan