

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah metode untuk memperoleh pengetahuan yang didasarkan pada data yang dapat dipercaya. Metode penelitian juga merupakan cara untuk mencapai tujuan penelitian dan memecahkan masalah penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai yang bekerja di Pusat Pendidikan Administrasi Lemdiklat Polri Bandung. Penelitian ini menggunakan variabel iklim organisasi (dependent variabel) dan kinerja pegawai (independent variabel). Informasi data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari dua sumber (Umar,2011), yaitu:

- 1.) Data Primer, adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden melalui daftar pertanyaan/pernyataan yang telah dirancang secara tertutup oleh peneliti, sehingga responden tidak memberikan pernyataan lain diluar pernyataan yang telah dibuat.
- 2.) Data Sekunder, adalah data yang sudah tersedia sehingga peneliti tinggal mencari dan mengumpulkan. Data sekunder adalah sumber bahan kajian yang digambarkan oleh bukan orang yang ikut mengalami atau yang hadir pada waktu kejadian berlangsung, sehingga data sekunder ini dapat berupa teori yang ditulis oleh pihak yang tidak terlibat langsung baik dalam bentuk artikel, jurnal, dan sebagainya.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, metode ini mengandung pengertian bahwa metode untuk memahami masalah berdasarkan peristiwa atau gejala yang sedang berlangsung pada saat ini.

Ali (1992:120) mengemukakan bahwa metode penelitian deskriptif digunakan untuk berupaya memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang. Dilakukan dengan menempuh langkah-langkah pengumpulan, klasifikasi dan analisis atau pengolahan data. Membuat kesimpulan dan laporan dengan tujuan utama untuk membuat penggambaran tentang suatu keadaan objektif dalam suatu deskripsi situasi.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penggunaan metode deskriptif ini masalah difokuskan pada masalah-masalah yang aktual yang terjadi pada masa sekarang.

Sejalan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, maka melalui metode penelitian deskriptif diharapkan dapat menghasilkan dan mendapatkan informasi yang tepat dan gambaran yang lengkap secara faktual mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Pusdikmin Lemdiklat Polri Bandung.

### **3.2 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang dianalisis berupa angka. Menurut sugiyono (2009:14) penelitian kuantitatif dapat dipahami sebagai suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filosofi positivis, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan kuantitatif ini untuk mengetahui hubungan antara variabel penelitian X dengan mengukur atau menghitung indeks variabel penelitian yaitu hubungan antara iklim organisasi dengan variabel Y yaitu kinerja pegawai, sehingga diperoleh korelasi antar variabel melalui sistem perhitungan yang menggunakan statistika.

Peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data karena dalam waktu yang relatif singkat data yang dikumpulkan mudah terkumpul, tidak memerlukan kehadiran peneliti saat pengisian data oleh responden, pengumpulan data lebih efisien bila dilihat dari segi waktu dan biaya.

### **3.3 Teknik Penggalan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

#### **1. Penelitian Lapangan**

Penelitian lapangan untuk memperoleh data primer yang dilakukan dengan mencari data yang diperlukan secara langsung dari objek yang diteliti, diantaranya melalui kuesioner, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan

secara tertulis kepada pihak-pihak yang berhubungan secara langsung dengan memberikan jawaban seperti : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

## 2. Penelitian Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan data melalui buku-buku dan literatur lain yang relevan dengan penelitian sebagai landasan teoritis yang dapat membant terhadap pemecahan masalah yang diteliti.

### 3.4 Prosedur Pengolaan Data

Dalam penelitian ini akan diolah melalui:

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas memiliki arti sejauh mana suatu alat ukur akurat dan tepat dalam melaksanakan fungsi pengukurannya. Dengan kata lain, suatu tes atau instrumen dapat dikatakan tingkat tinggi jika instrumen tersebut memenuhi fungsi pengukurannya atau memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan tujuan pengukuran (Azwar, 2012:5). Pengujian validitas bertujuan untuk melihat hubungan antara setiap item pertanyaan pada variabel bebas dan terikat.

#### 2. Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian juga harus dapat dipercaya (reliabel). Instrumen penelitian memiliki hasil yang konsisten, sehingga dapat digunakan dengan aman karena dapat bekerja dengan baik dalam waktu dan kondisi yang berbeda (Cooper dan Emory, 2011:164). Reliabilitas menunjukkan seberapa andal suatu alat ukur.

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 1.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80), populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti, untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Pusdikmin Lemdiklat Polri Bandung yang berjumlah 120 orang.

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Pusdikmin Lemdiklat Polri Bandung. Oleh karena itu, populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Pusdikmin Lemdiklat Polri Bandung. Adapun jumlah pegawai dari masing-masing unit atau bagian di Pusdikmin Lemdiklat Polri adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 1.**  
**Jumlah Pegawai Dari Masing-Masing Bagian**

NO.	UNIT/BAGIAN	JUMLAH PERSONEL
1.	KEUANGAN	7
2.	TU	4
3.	REN	4
4.	SDM	10
5.	LOGISTIK	18
6.	UMUM	2
7.	DIKLAT	13
8.	GADIK	25
9.	BINSIS	17
10.	PROVOS	5
11.	YANMA	5
12.	POLIKLINIK	10
<b>JUMLAH</b>		120

### 1.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:118) sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti membutuhkan sampel penelitian dari populasi agar dapat melakukan penelitian yang valid. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dipilih berdasarkan data yang dapat digunakan untuk mewakili populasi secara keseluruhan (representatif).

Pada saat penarikan sampel dari suatu populasi harus menggunakan teknik yang benar sehingga data yang dikumpulkan akurat. Hal ini dimaksudkan

agar sampel yang diambil dirancang untuk mencerminkan populasi secara keseluruhan, dalam arti sampel tersebut benar-benar dapat mewakili dari keseluruhan jumlah populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik Probability Sampling, sesuai dengan yang diungkapkan oleh Sugiyono (2011:120), bahwa teknik Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel dan cara pengambilan sampel dengan cara Simple Random Sampling.

Menurut Maharani (2013: 37), salah satu cara menentukan besaran sampel yang memenuhi hitungan adalah yang dirumuskan :

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

1 = Angka konstan

Selain itu, presisi dinyatakan sebagai kesalahan baku atau standar *error*. Biasanya persisi penelitian di bidang sosial yaitu antara 5% sampai 10%. Untuk penelitian ini, penulis mengambil presisi sebesar 10% sehingga diperoleh sampel sebanyak :

$$n = \frac{120}{(120) \cdot (0,1)^2 + 1}$$

$$= \frac{120}{(120) \cdot (0,01) + 1}$$

$$= \frac{120}{1,2 + 1}$$

$$= \frac{120}{2,2}$$

$$= 54,54 = 55$$

Jumlah sampel dari keseluruhan populasi adalah sebanyak 55 orang pegawai. Untuk bagian pengambilan sampel dihitung berdasarkan pendapat Nasution (1987:121), yaitu banyaknya populasi lembaga dibagi dengan jumlah sampel yang akan diambil dari populasi keseluruhan. Berikut gambaran jumlah sampel yang diambil:

**Tabel 3. 2**  
**Distribusi Sampel Penelitian**

NO.	UNIT/BAGIAN	JUMLAH SAMPEL
1.	KEUANGAN	$\frac{7}{120} \times 55 = 3$
2.	TU	$\frac{4}{120} \times 55 = 2$
3.	REN	$\frac{4}{120} \times 55 = 2$
4.	SDM	$\frac{10}{120} \times 55 = 5$
5.	LOGISTIK	$\frac{18}{120} \times 55 = 8$
6.	UMUM	$\frac{2}{120} \times 55 = 1$
7.	DIKLAT	$\frac{13}{120} \times 55 = 6$
8.	GADIK	$\frac{25}{120} \times 55 = 11$

9.	BINSIS	$\frac{17}{120} \times 55 = 8$
10.	PROVOS	$\frac{5}{120} \times 55 = 2$
11.	YANMA	$\frac{5}{120} \times 55 = 2$
12.	POLIKLINIK	$\frac{10}{120} \times 55 = 5$
<b>JUMLAH</b>		55

### 3.6 Definisi Operasional

Definisi Operasional diperlukan untuk menghindari kesalahpahaman persepsi dengan berbagai konsep yang ada, sehingga pemikiran penulis disajikan dengan jelas dan tidak bertentangan dengan konsep yang ada. Untuk itu, guna memberikan kerangka berpikir yang seragam antara peneliti dengan pembaca, penelitian ini berfokus sesuai dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusdikmin Lemdiklat Polri Bandung.

Menurut Nazir (2002:52) definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti atau menetapkan suatu kegiatan atau suatu operasional.

Adapun definisi operasional yang akan digunakan berdasarkan variabel penelitian adalah sebagai berikut:

#### 1. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi menurut R. Tagiuri Litwin dan G. Litwin (Wirawan hal.121) adalah kualitas lingkungan internal organisasi, yang dialami anggotanya secara relatif terus menerus, mempengaruhi perilakunya dan memiliki banyak karakteristik perspektif dari organisasi.

Di sisi lain, menurut Wirawan (2007:122) mengungkapkan bahwa :

Iklim organisasi adalah persepsi para anggota organisasi (individu dan kelompok) terhadap organisasi dan berkaitan dengan organisasi mengenai apa yang sedang terjadi atau apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara teratur mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota yang kemudian mempengaruhi iklim organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi adalah keadaan kualitas lingkungan didalam suatu organisasi atau lembaga yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap sikap dan perilaku pegawai. Adapun komponen pada iklim organisasi yaitu: tanggung jawab, kejelasan keorganisasian, hubungan interpersonal dan kepemimpinan.

## 2. Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Edy Sutrisno (2010:170) adalah hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan hak dan kewajiban yang sah, bukan melanggar nilai-nilai organisasi secara hukum dan etika.

Sedangkan menurut Sinambela, dkk (2012) Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan seorang pegawai untuk melakukan keterampilan tertentu.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar atau kriteria tertentu. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab nya masing-masing untuk mencapai tujuan. Komponen kinerja pegawai yaitu kualitas kerja dan kuantitas kerja. Kualitas kerja meliputi keterampilan, ketelitian, kerjasama, tanggung jawab dan kehadiran. Sedangkan kuantitas kerja meliputi hasil pekerjaan, waktu penggunaan, dan jumlah kesalahan.

Adapun definisi konseptual yang akan digunakan berdasarkan variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Iklim Organisasi (X)	Iklim Organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi	1. Kepemimpinan 2. Komunikasi 3. Kebersamaan 4. Tanggung Jawab	Ordinal



	<p>perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Taugiri dan Litwin (1968) dalam buku Hendayat Soetopo (2012:141) Dapat disimpulkan bahwa, iklim organisasi atau disebut juga suasana organisasi adalah kualitas lingkungan suatu organisasi yang dialami para anggota suatu organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat digambarkan dengan nilai-nilai yang khas pada organisasi tersebut.</p>		
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Hasil Kerja</li> <li>3. Sikap</li> <li>4. Disiplin</li> </ol>	Ordinal

	<p>dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan hak dan kewajiban yang sah, bukan melanggar nilai-nilai organisasi secara hukum dan etika. Edy sutrisno (2010:170)</p> <p>Dapat disimpulkan bahwa, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh pegawai untuk mencapai tujuan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab nya masing-masing.</p>		
--	---	--	--

*Tabel 3. 3. Definisi Konseptual*

### **3.7 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data observasi atau yang akan diamati. Seperti yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2006:160), bahwa :

Instrumen penelitian adalah mengumpulkan data untuk memudahkan penelitian dan meningkatkan hasil dalam arti lebih akurat, lengkap dan sistematis bagi peneliti untuk mempermudah pekerjaan dan prosesnya.

Instrumen yang digunakan oleh peneliti harus sesuai dengan karakteristik sumber data dari variabel yang diteliti agar peneliti dapat mengakses data dan informasi tersebut. Instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Arikunto (2006:151) mengemukakan bahwa kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden berupa laporan tentang diri mereka dan apa yang mereka ketahui.

Angket sebagai alat survei tidak selalu dalam bentuk pertanyaan, bisa juga dalam bentuk pernyataan. Adapun jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Seperti yang dinyatakan Akdon (2008:132), jenis angket terstruktur atau tertutup adalah angket yang disajikan sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakter dirinya dengan cara memberikan tanda silang (x) atau tanda centang (✓)".

## **1. Variabel Penelitian dan Sumber Data Penelitian**

Terdapat dua variabel yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini yaitu variabel X untuk Iklim Organisasi dan variabel Y untuk Kinerja Pegawai. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai di Pusdikmin Lemdiklat Polri Bandung dan disebut sebagai responden yang akan menjawab atau menyelesaikan survei berupa kuesioner pada variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian.

## **2. Teknik Pengukuran Variabel**

Menurut Sugiyono (2006:105) skala pengukuran adalah suatu aturan yang digunakan sebagai acuan suatu alat ukur untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan memberikan data kuantitatif.

Instrumen penelitian memerlukan skala karena penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data yang akurat.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini

ditentukan secara khusus oleh peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Skala likert mengubah variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel. Indikator kemudian digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tanggapan setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert memiliki gradasi dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Untuk jawaban yang berbeda, menggunakan skor penilaian 1 sampai 5 untuk setiap item, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

<b>ALTERNATIF JAWABAN</b>	<b>SKOR</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

*(Sumber: Sugiyono, 2013: 168)*

### 3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen penelitian adalah deskripsi dimensi dan indikator variabel penelitian. Kisi-kisi instrumen penelitian ini diperlukan untuk memudahkan pembuatan angket atau kuesioner penelitian, yang dijelaskan lebih rinci dalam bentuk pernyataan oleh peneliti. Adapun kisi-kisi instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 4.**

**Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

<b>VARIABEL</b>	<b>TEORI</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>SUB INDIKATOR</b>	<b>ITEM</b>

Variabel X (Iklim Organisasi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Fisik</li> <li>• Lingkungan Sosial</li> <li>• Lingkungan Organisasional</li> </ul>	Lingkungan Fisik	Keadaan Ruang Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penataan ruang kerja tertata rapi sehingga suasana kondusif</li> <li>• Ruang kerja pegawai sudah terbebas dari tingkat kebisingan</li> <li>• Penerangan di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan (sinar matahari dan listrik)</li> <li>• Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja</li> </ul>
			Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaturan fasilitas di ruang kerja memudahkan dalam melaksanakan aktifitas untuk</li> </ul>

				<p>kepentingan bekerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketersediaan prasarana lembaga seperti lapangan mendukung dalam kelancaran proses bekerja</li> <li>• Penggunaan komputer dan internet mendukung proses bekerja</li> </ul>
			Halaman	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penataan dan kebersihan lingkungan lembaga dirawat dengan baik dalam rangka kelancaran bekerja</li> <li>• Haaman di lingkungan lembaga</li> </ul>
			Bangunan Gedung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bangunan lembaga dipelihara</li> </ul>

				<p>dengan baik sesuai dengan Peraturan UU nomor 28 tahun 2002</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Warna dinding pada ruangan kerja mendukung keadaan pikiran untuk bekerja</li> </ul>
		Lingkungan Sosial	Hubungan atasan dengan bawahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kerjasama antara atasan dan bawahan di lembaga sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan</li> <li>• Pegawai mendapatkan bimbingan dari pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>• Pegawai nyaman</li> </ul>

				<p>berdiskusi mengenai masalah pekerjaan dengan pemimpin</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat ketegasan atasan kepada bawahan membuat seluruh bawahan taat pada aturan yang berlaku</li> </ul>
			<p>Hubungan antar sesama pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai mengembangkan kebersamaan tim kerja yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi/ lembaga</li> <li>• Pegawai mendapatkan bantuan berupa saran dari rekan kerja saat</li> </ul>



				<p>menghadapi kesulitan dalam pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para pegawai melakukan komunikasi untuk bertukar pengalaman dengan sesama rekan kerja untuk meningkatkan kemampuan profesional</li> <li>• Hubungan antar rekan kerja di lembaga terjalin dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja</li> <li>• Pegawai mendapatkan bantuan berupa saran dari rekan kerja saat menghadapi</li> </ul>
--	--	--	--	--

				kesulitan dalam pekerjaan
		Lingkungan Organisasional	Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemimpin bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin lembaga</li> <li>• Pemimpin lembaga mendukung berbagai hal yang berkaitan dengan kompetensi pegawai</li> <li>• Pemimpin tanggap dan peduli terhadap kepentingan pegawai</li> <li>• Pemimpin memberikan solusi/pemecahan masalah yang ada</li> </ul>

				<p>dalam proses pekerjaan yang dilakukan pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemimpin memberikan kesempatan berpendapat kepada pegawai ketika terjadi masalah pekerjaan</li> <li>• Pemimpin menciptakan iklim lembaga yang kondusif dan inovatif</li> <li>• Pemimpin membangun rasa saling percaya untuk menciptakan hubungan yang kuat diantara para pegawai</li> </ul>
			Kejelasan Struktur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prosedur kerja yang ditetapkan memudahkan pegawai dalam</li> </ul>

				menyelesaikan pekerjaan
			Kegiatan Rutinitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apel pagi setiap hari kerja diikuti oleh seluruh pegawai</li> <li>• Tugas piket harian pegawai dilaksanakan sesuai jadwal</li> </ul>
Variabel Y (Kinerja Pegawai)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Ketetapan Waktu</li> </ul>	Kemampuan	Pemahaman terhadap pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan pegawai memahami pekerjaan</li> <li>• Memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan</li> </ul>
			Skill dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan pegawai dalam memunculkan ide dan gagasan baru</li> <li>• Tingkat penambahan kemampuan</li> </ul>

				<p>pegawai dalam menangani pekerjaan dari waktu ke waktu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keterampilan yang pegawai miliki, membuat pegawai inisiatif dalam bekerja</li> </ul>
			Penyelesaian terhadap pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif dan efisien</li> <li>• Tingkat konsistensi pegawai dalam memenuhi komitmen dan batas waktu penyelesaian pekerjaan</li> <li>• Tingkat kecepatan pegawai dalam</li> </ul>

				<p>menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja sama</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan pegawai berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>
		Hasil Kerja	Sangat maksimal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas hasil kerja yang diselesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja</li> <li>• Tingkat kemampuan pegawai bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan</li> </ul>
			Tidak maksimal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesalahan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan</li> </ul>

		Sikap	Sikap terhadap pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat antusiasme pegawai dengan tugas pekerjaan yang dilakukan</li> </ul>
			Sikap terhadap pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesenangan pegawai bekerjasama dengan rekan kerja</li> <li>• Tingkat kontribusi pegawai terhadap sesama rekan kerja dalam mencapai tujuan</li> <li>• Tingkat kenyamanan pegawai saat melakukan pekerjaan di kantor</li> <li>• Tingkat sukarela pegawai dalam memberikan bantuan</li> </ul>

				<p>kepada rekan kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat saling menghargai pegawai dengan rekan kerja dalam perbedaan pendapat</li> </ul>
			Sikap terhadap pemimpin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat saling menghargai perbedaan pendapat pegawai dengan pemimpin</li> <li>• Tingkat kreativisme pegawai menyampaikan ide kreatif yang dituangkan dalam tugas pekerjaan kepada pimpinan tanpa perintah</li> </ul>
		Disiplin	Datang sesuai jadwal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kedisiplinan pegawai dalam</li> </ul>



				mengikuti apel pagi tepat waktu
			Pekerjaan selalu selesai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>
			Taat pada aturan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kedisiplinan dalam mematuhi peraturan lembaga</li> </ul>

### 3.8 Proses Pengembangan Instrumen

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang tingkat akurasinya meyakinkan, dibutuhkan alat pengumpul data (angket) yang baik. Baik tidaknya kualitas suatu alat pengumpul data (angket) ditentukan oleh dua kriteria utama yaitu validitas dan reliabilitas.

Menurut Sugiyono (2002:97) instrumen yang tidak diuji validitas dan reliabilitasnya bila digunakan untuk penelitian akan menghasilkan data yang sulit dipercaya kebenarannya. Maka dari itu, untuk mengetahui validitas dan reliabilitas suatu alat pengumpul data, peneliti perlu melakukan uji coba terhadap alat pengumpul data tersebut. Tujuan dari uji coba ini adalah untuk mengetahui kelemahan-kelemahan yang mungkin terjadi, baik itu dalam pernyataan maupun dalam alternatif jawaban.

#### 3.8.1 Uji Validitas Instrumen

Suatu instrumen disusun untuk mengumpulkan data yang diperlukan, sebab data merupakan alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, suatu data harus memiliki tingkat kebenaran yang tinggi sebab akan menentukan kualitas penelitian.

Uji validitas merupakan salah satu usaha penting yang harus dilakukan peneliti guna mengukur kevalidan dari instrument. Menurut Akdon (2008:143) validitas diartikan lebih luas yaitu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Validitas konstruk adalah validitas yang berkaitan dengan kesanggupan alat ukur dalam mengukur pengertian suatu konsep yang diukurinya. Adapun cara menguji validitas konstruk, yaitu menghitung harga korelasi setiap butir dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Akdon 2005:144})$$

Keterangan:

r hitung = Koefisien korelasi

$\sum X$  = Jumlah skor item

$\sum Y$  = Jumlah skor total (seluruh item)

N = Jumlah responden

Setelah itu hitung Uji-t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Akdon 2005:144})$$

Keterangan:

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi hasil r-hitung

n = Jumlah responden

Distribusi (Tabel t) untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ )  
kaidah keputusan : jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti valid sebaliknya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti tidak valid.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus diatas rincian (terlampir) juga dengan bantuan program Microsoft excel pada tabel berikut ini.

**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel X (Iklim Organisasi)**

No. Item	Koefisien Korelasi	r- hitung	r- tabel	Keterangan	Keputusan
1	0,910	0,904	0,266	Valid	Digunakan
2	0,919	0,918	0,266	Valid	Digunakan
3	0,895	0,889	0,266	Valid	Digunakan
4	0,933	0,933	0,266	Valid	Digunakan
5	0,921	0,921	0,266	Valid	Digunakan
6	0,950	0,950	0,266	Valid	Digunakan
7	0,946	0,946	0,266	Valid	Digunakan
8	0,919	0,919	0,266	Valid	Digunakan
9	0,891	0,891	0,266	Valid	Digunakan
10	0,910	0,910	0,266	Valid	Digunakan
11	0,954	0,954	0,266	Valid	Digunakan
12	0,713	0,713	0,266	Valid	Digunakan
13	0,938	0,938	0,266	Valid	Digunakan
14	0,908	0,908	0,266	Valid	Digunakan
15	0,957	0,957	0,266	Valid	Digunakan
16	0,951	0,951	0,266	Valid	Digunakan
17	0,927	0,927	0,266	Valid	Digunakan
18	0,832	0,832	0,266	Valid	Digunakan
19	0,954	0,954	0,266	Valid	Digunakan
20	0,962	0,962	0,266	Valid	Digunakan
21	0,964	0,964	0,266	Valid	Digunakan
22	0,890	0,890	0,266	Valid	Digunakan
23	0,906	0,906	0,266	Valid	Digunakan
24	0,943	0,943	0,266	Valid	Digunakan
25	0,932	0,932	0,266	Valid	Digunakan
26	0,863	0,863	0,266	Valid	Digunakan
27	0,946	0,946	0,266	Valid	Digunakan
28	0,925	0,925	0,266	Valid	Digunakan
29	0,674	0,674	0,266	Valid	Digunakan

30	0,539	0,539	0,266	Valid	Digunakan
----	-------	-------	-------	-------	-----------

Tabel 3. 5.

**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

No. Item	Korelasi	r- hitung	r- tabel	Keterangan	Keputusan
1	0,635	0,635	0,266	Valid	Digunakan
2	1,000	0,830	0,266	Valid	Digunakan
3	1,000	0,864	0,266	Valid	Digunakan
4	1,000	0,916	0,266	Valid	Digunakan
5	1,000	0,931	0,266	Valid	Digunakan
6	1,000	0,856	0,266	Valid	Digunakan
7	1,000	0,582	0,266	Valid	Digunakan
8	1,000	0,926	0,266	Valid	Digunakan
9	1,000	0,913	0,266	Valid	Digunakan
10	1,000	0,705	0,266	Valid	Digunakan
11	1,000	0,943	0,266	Valid	Digunakan
12	1,000	0,945	0,266	Valid	Digunakan
13	1,000	0,931	0,266	Valid	Digunakan
14	1,000	0,928	0,266	Valid	Digunakan
15	1,000	0,755	0,266	Valid	Digunakan
16	1,000	0,919	0,266	Valid	Digunakan
17	1,000	0,920	0,266	Valid	Digunakan
18	1,000	0,908	0,266	Valid	Digunakan
19	1,000	0,938	0,266	Valid	Digunakan
20	1,000	0,852	0,266	Valid	Digunakan
21	1,000	0,884	0,266	Valid	Digunakan
22	1,000	0,851	0,266	Valid	Digunakan
23	1,000	0,853	0,266	Valid	Digunakan

Tabel 3. 6.

### 3.8.1 Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2002:154) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang menghasilkan data yang benar, dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, berapa kali pun instrumen tersebut diambil, maka hasilnya akan menunjukkan tingkat keterandalan tertentu.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik belah dua (split half), yaitu butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok ganjil dan genap. Adapun rumus yang digubakan *Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \cdot \left( 1 - \frac{\sum Si}{St} \right) \quad (\text{Akdon,2005:161})$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Nilai reliabilitas

$\sum Si$  = Jumlah varians skor setiap item

$St$  = Varians total

$k$  = Jumlah item

Berikut langkah-langkah mencari nilai reliabilitas dengan metode *Alpha*.

1. Hitung varians skor setiap item

$$Si = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum xi^2)}{N}}{N}$$

Keterangan :

$Si$  = Varians skor setiap item

$\sum Xi^2$  = Jumlah kuadrat item  $Xi$

$(\sum Xi)^2$  = Jumlah item  $Xi$  dikuadratkan

$N$  = Jumlah responden

2. Jumlahkan varians seluruh item

$$\sum Si = S1 + \dots + Sn$$

$\sum Si$  = Jumlah varians seluruh item

3. Hitung varians total

$$\sum St = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum xt^2)}{N}}{N}$$

Keterangan:

$Si$  = Varians skor setiap item

$\sum Xt^2$  = Jumlah kuadrat item  $Xt$

$(\sum Xt)^2$  = Jumlah item  $Xt$  dikuadratkan

$N$  = Jumlah responden

4. Menggunakan rumus alpha

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \cdot \left( 1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

Jika  $r_{11} > r_{tabel}$  = Reliabel

Jika  $r_{11} < r_{tabel}$  = Tidak Reliabel (In Reliabel)

Adapun perhitungan uji reliabilitas (terlampir) kedua variabel adalah sebagai berikut:

Variabel	$r_{11}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Variabel X (Iklim Organisasi)	0,990	0,60	Reliabel $r_{11} > r_{tabel}$

*Tabel 3. 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X*

Variabel	$r_{11}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
----------	----------	-------------	------------

Variabel Y (Kinerja Pegawai)	0,978	0,60	Reliabel $r_{11} > r_{tabel}$
------------------------------------	-------	------	----------------------------------

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