

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PD Kebersihan Kota Bandung

Perusahaan Daerah Kebersihan merupakan Perusahaan Daerah yang didirikan oleh Pemerintah Daerah yang bergerak dalam bidang pelayanan umum di bidang jasa kebersihan. Di dalam pengelolaannya PD Kebersihan ini telah mengalami berbagai macam tahapan, berikut tahapannya:

- 1) Pada tahun 1960, pengelolaan kebersihan Kota Bandung secara khusus telah menjadi wewenang dan tanggung jawab Dinas Teknik A yang secara khusus dikelola oleh Tim Pembersih dan Pertamanan Kebersihan (TPPK).
- 2) Tahun 1967, penanganan pengelolaam *Riolering* dari Dinas Teknik A diambil alih oleh Dinas Teknik Penyehatan (DTP) dan pengelolaam kebersihan secara khusus pelaksanaannya oleh KOTIB (Komando Operasi Tertib) yaitu satuan kerja yang masih dalam struktur organisasi Dinas Teknik Penyehatan yang meliputi bidang kesehatan dan *Riolering*.
- 3) Tahun 1972, Pemerintah Kotamadya DT II Bandung membentuk Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota (DK3) sehingga pengelolaan dan penanganan kebersihan Kota yang tadinya berada di bawah Dinas Teknik Penyehatan (DTP) ditingkatkan menjadi Unit Kerja Dinas yaitu Dinas Kebersihan dan Keindahan yang tugasnya meliputi:
 - 4) Penanganan taman Kota/pertamanan
 - 5) Penanganan penyapuan, pengumpulan dan penanganan sampah

- 6) Penanganan Reklame
- 7) *Riool*/saluran air kotor
- 8) Pada tahun 1983 Pemerintah Kotamadya DT II Bandung mengubah seksi pertamanan yang berada dibawah Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota statusnya ditingkatkan menjadi unit kerja Dinas Pertamanan Kotamadya DT II Bandung seksi *Riool* dan saluran dialihkan ke Divisi air kotor ke Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), dengan adanya pengalihan dan peningkatan status kedua seksi Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota berubah menjadi Dinas Kebersihan.
- 9) Pada tanggal 1 April 1985 Dinas Kebersihan diubah menjadi Perusahaan Daerah Kebersihan Kotamadya Bandung DT II Bandung yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 02/PD/1985 merupakan kota pertama yang dijadikan sebagai Pilot Proyek dalam penanganan kebersihan secara profesional sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan warga Kota.

Sampai saat ini Perusahaan Daerah Kebersihan Kotamadya DT II Bandung masih berdiri dengan tugas pokoknya secara umum adalah melestarikan lingkungan hidup dan secara khusus memelihara serta meningkatkan kebersihan Kota yang rapih, bersih dan sehat.

2. Tujuan Pendirian PD Kebersihan Kota Bandung

Tujuan didirikannya PD Kebersihan Kota Bandung yaitu:

- 1) Untuk menunjang moto Bandung “BERMARTABAT” yang menjadi program Pemerintah Daerah Kota Bandung dalam upaya mengembangkan citra Bandung Tempo Doeloe
- 2) Untuk meningkatkan pelayanan dan pengelolaan kebersihan kepada warga Kota
- 3) Diharapkan PD Kebersihan menjadi satu unit kerja Perusahaan BUMD mampu menggali sumber pendapatan asli daerah yang bergerak dibidang jasa pelayanan kebersihan

Pendirian PD Kebersihan berdasarkan Peraturan Walikota Bandung terakhir adalah Nomor 101 Tahun 2005 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Kebersihan. Dalam penyelenggaraan pengurusan PD Kebersihan Kota Bandung berlandaskan pula kepada:

- 1) Undang-undang Nomor 05 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah
- 2) Undang-undang Nomor 04 Tahun 1982 tentang ketentuan-ketentuan Pokok Pengelolaan tentang Lingkungan Hidup
- 3) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah
- 4) Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah
- 5) Peraturan Daerah Kotamadya Nomor 02/PD/1985 tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Kebersihan Kotamadya Tingkat II Bandung

- 6) Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung Nomor 09 Tahun 1993 tentang Ketentuan Pokok Badan Pengawas, Direksi dan Kpegawaian Perusahaan Daerah Kebersihan Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung
- 7) Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung Nomor 06 Tahun 1995 tentang Ketertiban, Kebersihan dan Keindahan di Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung
- 8) Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung Nomor 02 Tahun 2001 tentang Kewenangan Daerah Kota Bandung sebagai Daerah Otonom
- 9) Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung Nomor 27 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pengelolaan Kebersihan Kota Bandung
- 10) Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung Nomor 06 tahun 2004 tentang Rencana Strategis (Renstra) Kota Bandung Tahun 2004-2008
- 11) Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung Nomor 02 Tahun 2004 tentang Rencana Tata Ruang wilayah (RT/RW) Kota Bandung
- 12) Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung Nomor 03 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan Ketertiban, Kebersihan dan Keindahan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung Nomor 11 Tahun 2005

3. Visi dan Misi dari PD Kebersihan Kota Bandung

Visi dan Misi dari PD Kebersihan Kota Bandung sebagai berikut:

Visi

Kami mewujudkan Kota Bandung yang bersih dengan dukungan dan peran serta semua pihak, yang selanjutnya kami menyatakan “Kota Bandung Bersih Tanggung Jawab Bersama”

Misi

- 1) Masyarakat di pemukiman, pasar dan tempat kegiatan usaha
- 2) Pemerintah kota dalam mengelola kebersihan jalan dan fasilitas umum
- 3) Kami berusaha memanfaatkan sampah sebagai bagian dalam program pengurangan sampah
- 4) Kami berusaha memberikan pelayanan terbaik dalam memperoleh imbalan jasa layanan agar dapat mempertahankan kualitas pelayanan

4. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi dari PD Kebersihan Kota Bandung

a. Kedudukan

- 1) Perusahaan Daerah Kebersihan adalah Badan Hukum Milik Daerah yang bergerak di bidang usaha jasa pelayanan kebersihan
- 2) Perusahaan Daerah dipimpin oleh seorang Direktur Utama yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Badan Pengawas

b. Tugas Pokok

Tugas pokok Perusahaan Daerah Kebersihan adalah menyelenggarakan pelayanan jasa kebersihan di bidang persampahan untuk mewujudkan kondisi kota yang bersih dan memupuk pendapatan.

c. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut diatas, maka Perusahaan Daerah Kebersihan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- 1) Perumusan kebijakan dan strategi pengelolaan kebersihan dan usaha di bidang persampahan sejalan dengan visi dan misi Kota Bandung
- 2) Penyelenggaraan pengelolaan sampah di bidang persampahan Kota meliputi penyapuan, pengumpulan, pengangkutan, pembuangan dan pengolahan akhir
- 3) Penyelenggaraan usaha jasa pelayanan kebersihan di bidang persampahan.

5. Struktur Organisasi PD Kebersihan Kota Bandung

Peningkatan kelangsungan dan kelancaran perusahaan atau badan usaha antara lain sangat diperlukan kesanggupan pimpinan untuk mengorganisasikan dan mengatur tata kerja yang dilakukan dalam maupun diluar lingkungan organisasi. Adapun susunan organisasi PD Kebersihan Kota Bandung adalah sebagai berikut:

- a. Badan Pengawas
- b. Direktur Utama
- c. Direktur Umum, membawahkan:

1. Bidang Sumber Daya Manusia, membawahkan:
 - a) Seksi Perencanaan dan Pengembangan
 - b) Seksi Administrasi dan Kesejahteraan
2. Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha membawahkan:
 - a) Seksi Perlengkapan
 - b) Seksi Tata Usaha
 - c) Seksi Kerumahtanggaan
3. Bidang Hukum dan Hubungan Masyarakat, membawahkan:
 - a) Seksi Hukum
 - b) Seksi Hubungan Masyarakat
 - c) Seksi Pengaduan
4. Bidang Keuangan, membawahkan:
 - a) Seksi Anggaran
 - b) Seksi Kas
 - c) Seksi Pembukuan
 - d) Seksi Penetapan
5. Bidang Penagihan, membawahkan:
 - a) Seksi Penagihan Rumah Tinggal dan Sosial
 - b) Seksi Penagihan Pasar dan Angkutan Umum
 - c) Seksi Penagihan Komersial dan Non Komersial
- d. Direktur Teknik dan Operasional, membawahkan:
 1. Bidang Teknik, membawahkan:
 - a) Seksi Perencanaan Teknik

- b) Seksi Peralatan Pengumpulan dan Pemindahan
 - c) Seksi Bengkel Peralatan Pengangkutan dan Pembuangan
2. Bidang Pengolahan Tempat Pembuangan Akhir, membawahkan:
- a) Seksi Pengaturan dan Pengendalian Tempat Pembuangan Akhir
 - b) Seksi Pengolahan Sampah dan Pemanfaatan Tempat Pembuangan Sampah
3. Bidang Operasional Wilayah Bandung Utara, membawahkan:
- a) Seksi Kebersihan Kecamatan Cidadap
 - b) Seksi Kebersihan Kecamatan Coblong
 - c) Seksi Kebersihan Kecamatan Sukasari
 - d) Seksi Kebersihan Kecamatan Sukajadi
 - e) Seksi Kebersihan Kecamatan Bandung Wetan
 - f) Seksi Kebersihan Kecamatan Cibeunying Kaler
 - g) Seksi Kebersihan Kecamatan Cibeunying Kidul
4. Bidang Operasional Wilayah Bandung Barat, membawahkan:
- a) Seksi Kebersihan Kecamatan Andir
 - b) Seksi Kebersihan Kecamatan Astanaanyar
 - c) Seksi Kebersihan Kecamatan Bojongloa Kaler
 - d) Seksi Kebersihan Kecamatan Babakan Ciparay
 - e) Seksi Kebersihan Kecamatan Bandung Kulon
 - f) Seksi Kebersihan Kecamatan Bojongloa Kidul
 - g) Seksi Kebersihan Kecamatan Cicendo

5. Bidang Operasional Wilayah Bandung Timur, membawahkan:
 - a) Seksi Kebersihan Kecamatan Cicadas
 - b) Seksi Kebersihan Kecamatan Arcamanik
 - c) Seksi Kebersihan Kecamatan Ujung Berung
 - d) Seksi Kebersihan Kecamatan Cibiru
 - e) Seksi Kebersihan Kecamatan Rancasari
 - f) Seksi Kebersihan Kecamatan Margacinta
 6. Bidang Operasional Wilayah Bandung Selatan, membawahkan:
 - a) Seksi Kebersihan Kecamatan Sumur Bandung
 - b) Seksi Kebersihan Kecamatan Kiaracondong
 - c) Seksi Kebersihan Kecamatan Regol
 - d) Seksi Kebersihan Kecamatan Lengkong
 - e) Seksi Kebersihan Kecamatan Batu Nunggal
 - f) Seksi Kebersihan Kecamatan Bandung Kidul
 - e. Satuan Penelitian
 - f. Satuan Pengawas Intern
- 

B. Hasil Uji Coba Angket

Pemantapan angket dilakukan dengan melakukan uji coba angket terhadap 10 orang responden. Data angket yang terkumpul, kemudian secara statistik dihitung validitas dan reliabilitasnya.

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti, angket yang diujicobakan terdiri atas angket iklim organisasi dan perilaku produktif karyawan. Penyebaran jumlah item angket masing-masing variabel berjumlah 25 item sehingga secara keseluruhan berjumlah 50 item.

1. Uji Validitas

Formula yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini adalah *product moment coefficient*.

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

Setelah diperoleh nilai r_{xy} , Selanjutnya disubstitusikan ke dalam rumus *t student* sebagai berikut:

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

Setelah t_{hitung} diperoleh, kemudian dibandingkan pada t_{tabel} dengan taraf kepercayaan $\alpha=0,05$ dengan $dk = n-2$ ($dk = 10-2 = 8$), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut rekapitulasi hasil perhitungannya:

Tabel 4.1
Rekapitulasi Hasil Uji Coba Validitas Variabel X dan Y

No. Item	t tabel	Variabel X		Variabel Y	
		t hitung	Keterangan	t hitung	Keterangan
1	1,860	2,497	Valid	3,952	Valid
2	1,860	3,260	Valid	3,244	Valid
3	1,860	1,872	Valid	0,576	Tidak Valid
4	1,860	2,210	Valid	2,922	Valid
5	1,860	0,888	Tidak Valid	2,655	Valid
6	1,860	1,264	Tidak Valid	3,824	Valid
7	1,860	3,696	Valid	3,126	Valid
8	1,860	0,176	Tidak Valid	3,824	Valid
9	1,860	2,387	Valid	2,192	Valid
10	1,860	2,210	Valid	2,031	Valid
11	1,860	2,523	Valid	1,455	Tidak Valid
12	1,860	2,188	Valid	2,714	Valid
13	1,860	1,572	Tidak Valid	2,061	Valid
14	1,860	2,330	Valid	2,838	Valid
15	1,860	1,423	Tidak Valid	3,758	Valid
16	1,860	6,199	Valid	0,172	Tidak Valid
17	1,860	2,052	Valid	0,629	Tidak Valid
18	1,860	3,696	Valid	2,485	Valid
19	1,860	2,052	Valid	6,386	Valid
20	1,860	2,574	Valid	4,662	Valid
21	1,860	3,001	Valid	0,684	Tidak Valid
22	1,860	3,567	Valid	3,619	Valid
23	1,860	3,934	Valid	3,200	Valid
24	1,860	4,124	Valid	4,391	Valid
25	1,860	1,963	Valid	1,951	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas terhadap 25 item angket untuk variabel iklim organisasi (variabel X), menunjukkan sebanyak 20 item dinyatakan valid. Sebanyak 5 item dinyatakan tidak valid. Dengan demikian angket yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel iklim organisasi berjumlah 20 item.

Selanjutnya pengujian terhadap 25 item angket untuk variabel perilaku produktif (variabel Y), menunjukkan sebanyak 20 item dinyatakan valid.

Sebanyak 5 item dinyatakan tidak valid. Dengan demikian angket yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel perilaku produktif berjumlah 20 item.

Item angket yang tidak valid terletak pada indikator yang berbeda, sehingga walaupun item angket ini dibuang, item yang lain dianggap representatif untuk mengukur indikator yang dimaksud.

2. Uji Reliabilitas

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah rumus alpha sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas angket sebagaimana terlampir. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas tampak pada tabel berikut.

Tabel 4.2
Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas Variabel X dan Y

No	Variabel	R_{tabel}	R_{hitung}	Keterangan
1	Iklm Organisasi	0,666	0,901	Reliabel
2	Perilaku Produktif	0,666	0,823	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pada variabel iklim organisasi diperoleh $r_{\text{hitung}} = 0,901$ dan dari tabel $r_{\text{product moment}}$ diperoleh nilai r_{tabel} dengan $dk = N - 1 = 10 - 1 = 9$ dan taraf nyata (α) = 0,05 sebesar $r_{\text{tabel}} = 0,666$. Hal ini berarti r_{hitung} lebih besar r_{tabel} ($0,901 > 0,666$) dengan demikian angket untuk variabel iklim organisasi reliabel.

Pada variabel perilaku produktif diperoleh $r_{hitung} = 0,823$ dan dari tabel $r_{product\ moment}$ diperoleh nilai r_{tabel} dengan $dk = N - 1 = 10 - 1 = 9$ dan taraf nyata (α) = 0,05 sebesar $r_{tabel} = 0,666$. Hal ini berarti r_{hitung} lebih besar r_{tabel} ($0,823 > 0,666$) dengan demikian angket untuk variabel perilaku produktif reliabel.

Setelah dilakukan uji coba kepada 10 orang karyawan, maka instrumen yang dinyatakan valid dan reliabel, selanjutnya disebar kembali kepada seluruh karyawan pada Bagian SDM di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung yang dijadikan populasi yaitu berjumlah 23 orang, hasil tanggapan responden terhadap instrument tersebut dapat dilihat pada lampiran.

C. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang berhasil dikumpulkan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	15	65,2%
2.	Perempuan	8	34,8%
Jumlah		23	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Berdasarkan gambar di atas bisa dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang (65,2%), sedangkan responden perempuan berjumlah 8 orang (34,8%). Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa responden penelitian sebagian besar laki-laki.

Ditinjau dari latar belakang pendidikan responden penelitian dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No.	Kategori Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMU/SMK	9	39,1%
3	Diploma	10	43,4%
4	Sarjana	4	17,5%
Total		23	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Berdasarkan Gambar di atas bisa dilihat bahwa responden berlatar belakang berpendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 9 (39,1%), sedangkan Diploma sebanyak 10 orang (43,4%), responden yang berpendidikan terakhir Sarjana sebanyak 4 orang (17,5%). Data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK.

Sedangkan ditinjau berdasarkan usia, responden penelitian dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jenis kelamin		Jumlah	Persentase (%)
		Laki-laki	Perempuan		
1.	21 – 30	7	3	10	43,4%
2.	31 – 40	3	2	5	21,7%
3.	41 – 50	5	3	8	34,9%
Jumlah		15	8	23	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Berdasarkan Gambar di atas bisa dilihat bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 10 orang (43,4%), 31-40 tahun sebanyak 5 (21,7%), dan

41-50 tahun sebanyak 8 orang (34,9%). Data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berusia 21-30 tahun.

D. Gambaran variabel Iklim Organisasi (X) dan Gambaran variabel Perilaku Produktif (Y)

1. Gambaran variabel Iklim Organisasi (X)

Untuk mengetahui tentang Iklim Organisasi lebih rinci di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung, maka perlu dilakukan penganalisisan ukuran-ukuran pada indikator variabel Iklim Organisasi. Gambaran rinci dari variabel Iklim Organisasi adalah sebagai berikut:

a) . Indikator Struktur

Gambaran indikator Struktur dilihat dari Hierarki / layer, Pembagian kerja, Peraturan, prosedur dan kebijakan, Kewenangan, Visi dan misi, dapat digambarkan pada table dibawah ini:

Tabel 4.6
Tabel indikator Struktur

Ukuran	Hasil	Rata-rata
Hierarki / layer	82	3,56
Pembagian kerja	80	3,47
Peraturan, prosedur dan kebijakan	162	3,52
Kewenangan	77	3,35
Visi dan misi	60	2,87
Rata-rata	92,2	3,95

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari tabel diatas dapat digambarkan bahwa indikator struktur dilihat dari ukuran Hierarki / layer, Pembagian kerja, Peraturan, prosedur, kebijakan, Kewenangan, dan Visi dan misi ini relative tinggi bila dilihat dari rata-rata hasil

skor keseluruhan sebesar 3,95. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa iklim organisasi ditinjau dari indikator struktur yang dirasakan karyawan Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung sudah optimal.

b) . Indikator Tanggung Jawab

Gambaran Indikator Indikator Tanggung Jawab dilihat dari tingkat penyelesaian tugas, tingkat keberhasilan perusahaan, tingkat pemberdayaan dan tingkat pembinaan dapat dilihat dari dibawah ini:

Tabel 4.7
Tabel Indikator Tanggung Jawab

Ukuran	Hasil	Rata-rata
Tingkat penyelesaian tugas	150	3,26
Keberhasilan perusahaan	68	2,96
Tingkat pemberdayaan	66	2,87
Tingkat pembinaan	76	3,30
Rata-rata	90	3,09

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari tabel diatas dapat digambarkan bahwa Indikator Tanggung Jawab dilihat dari Tingkat penyelesaian tugas, Keberhasilan perusahaan, Tingkat pemberdayaan dan Tingkat pembinaan relative sedang ini terlihat dari jumlah rata-rata keseluruhan pada Indikator Tanggung Jawab sebesar 3,09. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada sebesar itu berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori sedang. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa iklim

organisasi ditinjau dari indikator struktur yang dirasakan karyawan Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung masih belum optimal.

c) . Indikator Imbalan dan sanksi

Gambaran Indikator Indikator Imbalan dan sanksi dilihat dari tingkat sistem kompensasi, tingkat sistem sanksi, dan tingkat bobot imbalan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Tabel Indikator Imbalan dan sanksi

Ukuran	Hasil	Rata-rata
tingkat penyelesaian tugas	155	3,36
tingkat bobot imbalan	74	3,22
tingkat sistem sanksi	80	3,48
Rata-rata	103	3,35

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari tabel diatas dapat digambarkan bahwa Indikator Imbalan dan sanksi dilihat dari tingkat sistem kompensasi, tingkat sistem sanksi, dan tingkat bobot imbalan relative sedang ini terlihat dari jumlah rata-rata keseluruhan pada Indikator Indikator Imbalan dan sanksi sebesar 3,35. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori sedang. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa iklim organisasi ditinjau dari Indikator Imbalan dan sanksi yang dirasakan karyawan Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung masih belum optimal.

d) . Indikator Risiko

Gambaran Indikator Risiko dilihat dari tingkat risiko pekerjaan dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.9
Tabel Indikator Indikator Risiko

Ukuran	Hasil	Rata-rata
tingkat risiko pekerjaan	80	3,48
Rata-rata	80	3,48

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari tabel diatas dapat digambarkan bahwa gambaran Indikator Risiko dilihat dari tingkat risiko pekerjaan relative sedang ini terlihat dari jumlah rata-rata keseluruhan pada Indikator Risiko sebesar 3.48. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa iklim organisasi ditinjau dari indikator Risiko yang dirasakan karyawan Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung sudah optimal.

e) . Indikator Kehangatan dan dukungan

Gambaran indikator Kehangatan dan dukungan dilihat dari tingkat hubungan antara atasan dan bawahan, serta tingkat dukungan yang diberikan oleh rekan maupun atasan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Tabel indikator Kehangatan dan dukungan

Ukuran	Hasil	Rata-rata
tingkat hubungan antara atasan dan bawahan	79	3,43
tingkat dukungan yang diberikan oleh rekan maupun atasan	79	3,43
Rata-rata	79	3,43

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari tabel diatas dapat digambarkan bahwa gambaran Indikator Kehangatan dan dukungan dilihat dari tingkat hubungan antara atasan dan bawahan, serta tingkat dukungan yang diberikan oleh rekan maupun atasan relative tinggi ini terlihat dari jumlah rata-rata keseluruhan pada Indikator Kehangatan dan dukungan sebesar 3.43. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa iklim organisasi ditinjau dari indikator Kehangatan dan dukungan yang dirasakan karyawan Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung sudah optimal.

f) . Indikator Konflik

Gambaran indikator Konflik dilihat dari tingkat antar unit/ individu, dan tingkat penyelesaian konflik dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Tabel indikator Konflik

Ukuran	Hasil	Rata-rata
tingkat antar unit/ individu	77	3,35
tingkat penyelesaian konflik	74	3,08
Rata-rata	75,5	3,21

Dari tabel diatas dapat digambarkan bahwa gambaran indikator Konflik dilihat dari tingkat antar unit/ individu, dan tingkat penyelesaian konflik relative sedang ini terlihat dari jumlah rata-rata keseluruhan pada Indikator konflik sebesar 3.21. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori sedang. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa iklim organisasi ditinjau dari indikator Konflik yang dirasakan karyawan Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung masih belum optimal.

Gambaran variabel Iklim organisasi dilihat dari indikator struktur, tanggung jawab, imbalan dan sanksi, risiko, konflik serta kehangatan dan dukungan dapat dilihat pada dibawah ini:

Tabel 4.12
Rata-rata Gambaran Umum Variabel Iklim organisasi

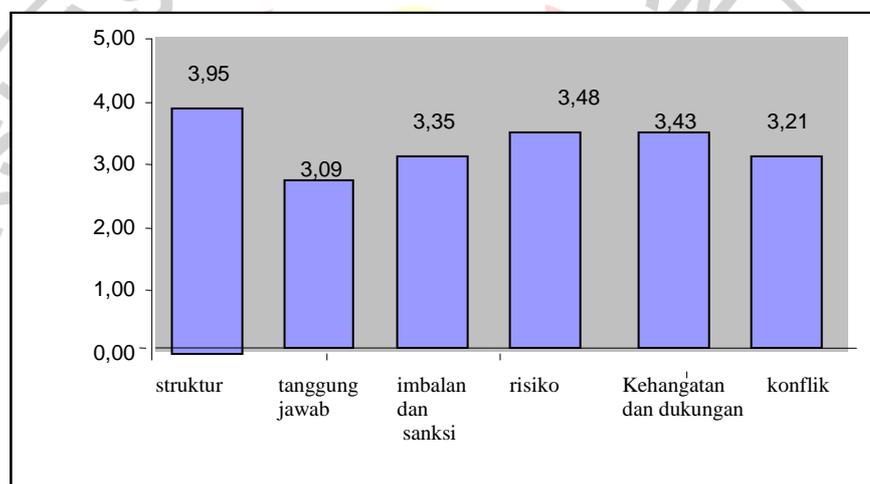
Indikator	Hasil	Rata-rata Skor	Kategori
struktur	92,2	3,95	Tinggi
tanggung jawab	90	3,09	Sedang
imbalan dan sanksi	103	3,35	Sedang
risiko	80	3,48	Tinggi
Kehangatan dan dukungan	79	3,43	Tinggi
konflik	75,5	3,21	Sedang
Rata-rata	86,61	3,41	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa indikator tanggung jawab memiliki rata-rata skor paling rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu sebesar 3,09 sedangkan indikator struktur memiliki rata-rata skor terbesar jika dibandingkan dengan skor indikator lainnya yaitu 3,95. Akan tetapi jika dikonsultasikan pada daerah kontinum skor keseluruhan dari variabel iklim

organisasi sebesar 3,41 berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi pada Perusahaan Daerah kebersihan kota Bandung sudah baik.

Skor faktual masing-masing indikator dari variabel iklim organisasi ini secara lebih jelas divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.1

Gambaran Umum dari tiap Indikator Variabel (X) iklim organisasi

2. Gambaran indikator variabel Perilaku Produktif (Y)

Untuk mengetahui tentang perilaku produktif lebih rinci di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung, maka perlu dilakukan penganalisisan ukuran-ukuran pada indikator variabel perilaku produktif. Gambaran rinci dari variabel perilaku produktif adalah sebagai berikut:

a) . Indikator Lebih sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan

Gambaran indikator Lebih sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan dilihat dari ukuran Tingkat kecerdasan serta dapat belajar dengan cepat, Kompeten secara profesional dan teknis, kreatif dan inovatif dan bekerja dengan cerdas, memperhatikan biaya, mutu dan jadwal dapat digambarkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden terhadap Indikator Lebih sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan

Ukuran	Hasil	Rata-rata
Tingkat kecerdasan serta dapat belajar dengan cepat	77	3,35
Kompeten secara profesional dan teknis	68	2,96
Kreatif dan inovatif	73	3,17
Bekerja dengan cerdas, memperhatikan biaya, mutu dan jadwal	146	3,17
Rata-rata	91	3,16

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari tabel diatas dapat digambarkan bahwa indikator indikator Lebih sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan ditinjau dari ukuran Tingkat kecerdasan serta dapat belajar dengan cepat, Kompeten secara profesional dan teknis, Kreatif dan inovatif serta Bekerja dengan cerdas, memperhatikan biaya, mutu dan jadwal relative sedang, ini dapat dilihat dari rata-rata keseluruhan sebesar 3,16. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori sedang. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa iklim organisasi ditinjau dari indikator Kehangatan dan dukungan yang dirasakan karyawan Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung masih belum optimal.

b). Indikator Memiliki Orientasi Pekerjaan Positif

Gambaran indikator Memiliki Orientasi Pekerjaan Positif dilihat dari ukuran Tingkat menghormati manajemen dan tujuan, Tingkat keluwesan dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan, Menetapkan standar kerja yang tinggi, Mempunyai kebiasaan kerja yang baik dan Cermat, dapat dipercaya dan konsisten dapat digambarkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden terhadap Indikator Memiliki Orientasi Pekerjaan Positif

Ukuran	Hasil	Rata-rata
Tingkat menghormati manajemen dan tujuan	72	3,13
Tingkat keluwesan dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan	74	3,22
Menetapkan standar kerja yang tinggi	138	3
Mempunyai kebiasaan kerja yang baik	74	3,22
Cermat, dapat dipercaya dan konsisten	74	3,22
Rata-rata	86,4	3,15

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari tabel diatas dapat digambarkan bahwa indikator Memiliki Orientasi Pekerjaan Positif dilihat dari ukuran Tingkat menghormati manajemen dan tujuan, Tingkat keluwesan dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan, Menetapkan standar kerja yang tinggi, Mempunyai kebiasaan kerja yang baik dan Cermat, dapat dipercaya dan konsisten relative sedang. Ini dapat dilihat dari rata-rata keseluruhan sebesar 3,15. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori sedang. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa iklim organisasi ditinjau dari indikator Kehangatan dan dukungan yang

dirasakan karyawan Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung masih belum optimal.

c). Indikator Dewasa

Gambaran indikator Dewasa dilihat dari ukuran Tingkat kejujuran dan bersikap seadanya, Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, serta Mengetahui kekuatan dan kelemahan diri dapat digambarkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden terhadap Indikator Dewasa

Ukuran	Hasil	Rata-rata
Tingkat kejujuran dan bersikap seadanya	79	3,43
Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi	72	3,13
Mengetahui kekuatan dan kelemahan diri	157	3,41
Rata-rata	102,6	3,32

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari tabel diatas dapat digambarkan bahwa indikator Dewasa dilihat dari ukuran Tingkat kejujuran dan bersikap seadanya, Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, serta Mengetahui kekuatan dan kelemahan diri relative sedang. Ini dapat dilihat dari rata-rata keseluruhan sebesar 3,32. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori sedang. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa iklim organisasi ditinjau dari indikator Dewasa yang dirasakan karyawan Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung masih belum optimal

d). Indikator Dapat bergaul dengan efektif

Gambaran indikator Dapat bergaul dengan efektif dilihat dari ukuran Tingkat kecerdasan sosial, Diterima dan bergaul efektif dalam semua level, Berkomunikasi dengan efektif, Bekerja produktif dalam tim, dan Memperlihatkan sikap positif dan antusiasme dapat digambarkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Tanggapan Responden terhadap Indikator Dapat bergaul dengan efektif

Ukuran	Hasil	Rata-rata
Tingkat kecerdasan sosial	70	3,04
Diterima dan bergaul efektif dalam semua level	71	3,09
Bekerja produktif dalam tim	76	3,30
Berkomunikasi dengan efektif	66	2,87
Memperlihatkan sikap positif dan antusiasme	71	3,09
Rata-rata	70,8	3,07

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari tabel diatas dapat digambarkan bahwa indikator Dapat bergaul dengan efektif dilihat dari ukuran Tingkat kecerdasan sosial, Diterima dan bergaul efektif dalam semua level, Berkomunikasi dengan efektif, Bekerja produktif dalam tim, dan Memperlihatkan sikap positif dan antusiasme relative sedang. Ini dapat dilihat dari rata-rata keseluruhan sebesar 3.07. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori sedang. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa iklim organisasi ditinjau dari indikator Dapat bergaul dengan efektif yang dirasakan karyawan Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung masih belum optimal.

Secara umum, gambaran variabel Perilaku produktif dapat dilihat dari perolehan rata-rata skor dari indikator Lebih sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan, Memiliki Orientasi Pekerjaan Positif, Dewasa dan Dapat bergaul dengan efektif tampak pada tabel berikut:

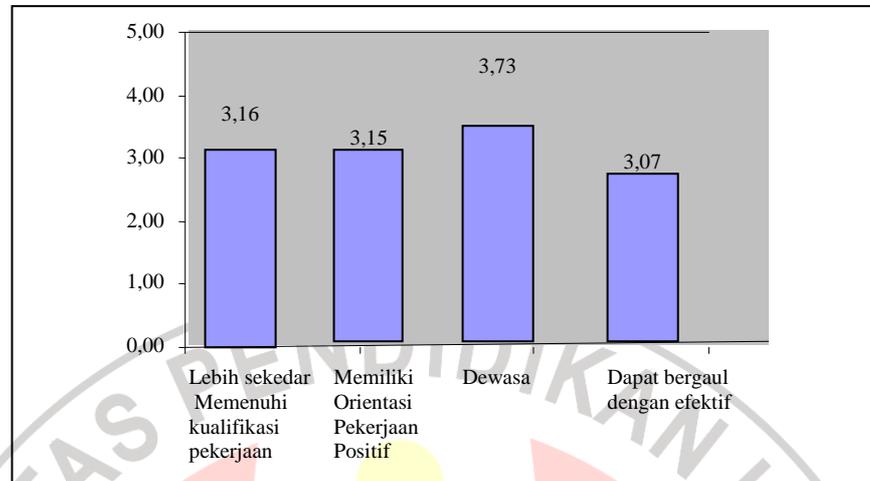
Tabel 4.17
Rata-rata Gambaran Umum Variabel Perilaku produktif

Indikator	Hasil	Rata-rata Skor	Kategori
Lebih sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan	91	3,16	Sedang
Memiliki Orientasi Pekerjaan Positif	86,4	3,15	Sedang
Dewasa	102,6	3,32	Sedang
Dapat bergaul dengan efektif	70,8	3,07	Sedang
Rata-rata	87,7	3,17	Sedang

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa indikator dapat bergaul dengan efektif memiliki rata-rata skor paling rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu 3,07, sedangkan indikator Dewasa memiliki rata-rata skor terbesar jika dibandingkan dengan skor indikator lainnya yaitu 3,32. Akan tetapi jika dikonsultasikan pada daerah kontinum skor keseluruhan dari variabel perilaku produktif sebesar 3,17 berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori sedang hal ini menunjukkan bahwa variabel perilaku produktif pada Perusahaan Daerah kebersihan kota Bandung masih belum baik.

Skor faktual masing-masing indikator dari variabel perilaku produktif ini secara lebih jelas divisualisasikan pada gambar berikut:



Gambar 4.2

Gambaran Umum dari tiap Indikator Variabel (Y) perilaku produktif

E. Uji Beda Kruskal Wallis

Uji Kruskal Wallis digunakan untuk menguji ada perbedaan atau tidak dalam kelompok (membandingkan median lebih dari dua buah ($k > 2$), di mana datanya berbentuk ordinal rumus yang digunakan adalah Kruskal Wallis (Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin, 2006:309-312).

Uji Kruskal Wallis dalam penelitian ini dilakukan terhadap variabel Perilaku Produktif yang dilihat dari karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan karyawan pada Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung.

- a. Apakah ada perbedaan tingkat Perilaku Produktif antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung?:

Langkah Pengujian:

- 1) Hipotesis Statistik:

$$H_0 : M_1 = M_2 = M_3 = M_4$$

H_1 : Sekurang-kurangnya ada dua median yang berbeda.

- 2) $\alpha = 0,05$

- 3) Data dan Proses Pengujian

Hasil Pengukuran Tingkat pengembangan karir antara jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan pada Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung Cara untuk menentukan rank secara manual, dapat dilakukan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.18
Perilaku Produktif antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan

JENIS KELAMIN				
	Laki-laki		Perempuan	
	X	R(X)	X	R(X)
	57	8	52	2
	52	2	58	9
	56	6	60	11
	56	6	75	21
	65	13	80	22,5
	59	10	80	22,5
	67	15	70	17,5
	66	14	72	19,5
	70	17,5		
	61	12		
	36	6		
	72	19,5		
	67	15		
	52	2		
	53	4		
	n_j	15		8
	R_j	165		125
	R_j^2	27225		15625
	$\frac{R_j}{N_j}$	11		15,625
	$\frac{R_j^2}{N_j}$	1815		1953,125
	$R(X_{ij})^2$	2166,5		2166,5

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

$$N = 15 + 8 = 23$$

$$\sum \frac{R_j}{n_j} = 1815 + 1953,125 = 3768,125$$

$$\sum R(X_{ij})^2 = 2166,5 + 2166,5 = 4333$$

$$\frac{N(N+1)^2}{4} = \frac{23(23+1)^2}{4} = 3312$$

$$S^2 = \frac{1}{N-1} \left[\sum R(X_{ij})^2 - \frac{N(N+1)^2}{4} \right]$$

$$= \frac{1}{23-1} [45125 - 3312] = 1900,590909$$

Sehingga diperoleh :

$$X^2 = \frac{1}{S^2} \left[\sum \frac{R_j^2}{n_j} - \frac{N(N+1)^2}{4} \right]$$

$$= \frac{1}{1900,590909} [3768,125 - 3312]$$

$$= 0,239991151$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh *Chi Square* $\chi^2 = 0,239991151$. Nilai *Chi Square* pada $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $k - 1 = 1$ adalah 3,8414. Dengan demikian nilai uji *Chi Square* berada di daerah penerimaan H_0 , artinya H_0 diterima. Ini berarti bahwa tingkat perilaku produktif antara karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung sama/tidak berbeda

b. Apakah ada perbedaan Perilaku Produktif antara pendidikan SMU, Diploma, dan Sarjana di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung?

Apakah ada perbedaan tingkat Perilaku Produktif antara jenjang pendidikan SMU, Diploma, dan Sarjana pada Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung. Tingkat pengukuran Ordinal.

Langkah Pengujian:

1) Hipotesis Statistik:

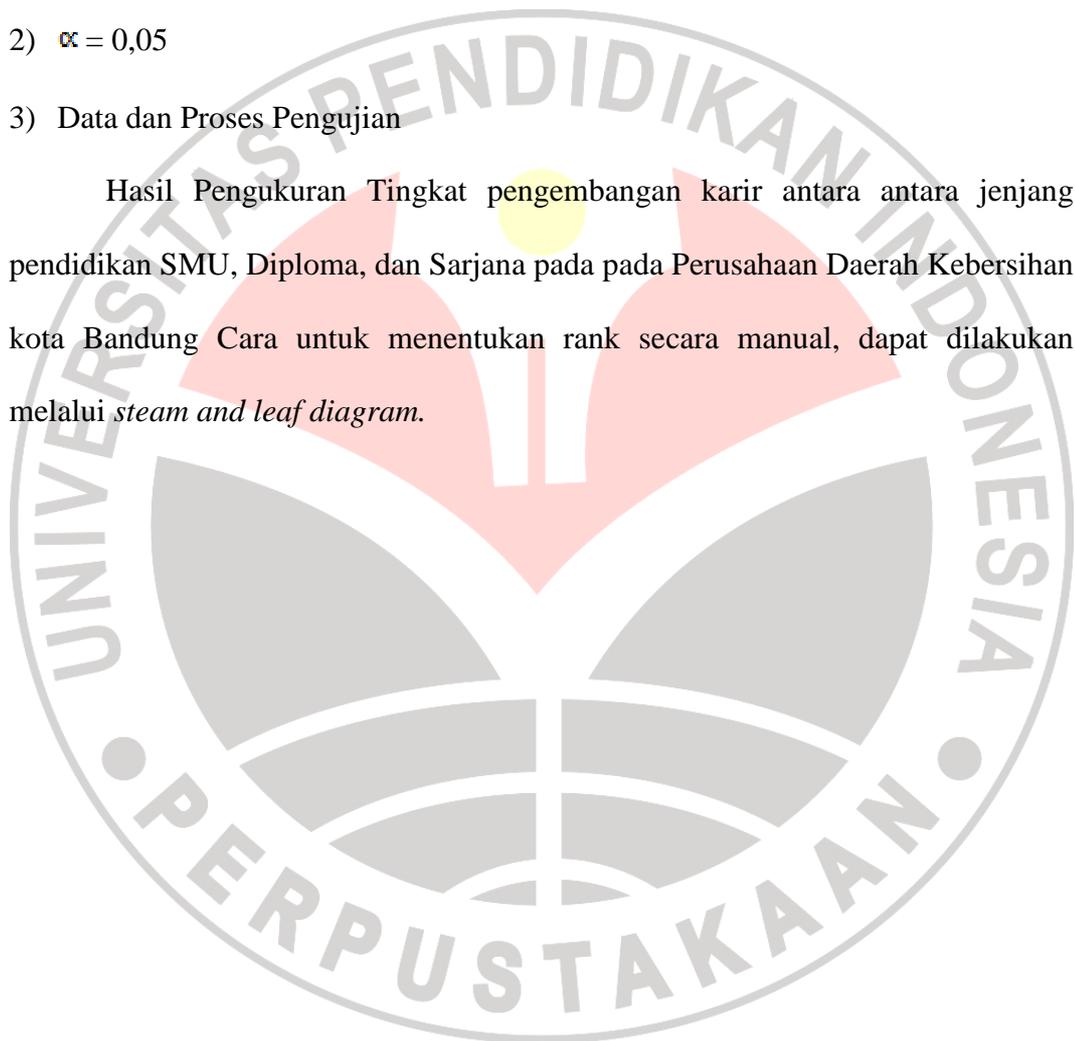
$$H_0 : M_1 = M_2 = M_3 = M_4$$

H_1 : Sekurang-kurangnya ada dua median yang berbeda.

2) $\alpha = 0,05$

3) Data dan Proses Pengujian

Hasil Pengukuran Tingkat pengembangan karir antara antara jenjang pendidikan SMU, Diploma, dan Sarjana pada pada Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung Cara untuk menentukan rank secara manual, dapat dilakukan melalui *stem and leaf diagram*.



Tabel 4.20
Perilaku Produktif antara Pendidikan SMU, Diploma, dan Sarjana

SMU		Diploma		Sarjana	
X	R (X)	X	R (X)	X	R (X)
57	8	52	2	72	19,5
52	2	60	11	80	22,5
58	9	56	6	80	22,5
56	6	65	13	70	17,5
67	8	59	10		
69	16	53	4		
75	21	66	14		
52	2	70	17,5		
61	12	56	6		
		72	19,5		
n_j	9	10		4	
R_j	84	103		109	
R_j^2	7056	10609		11881	
$\frac{R_j}{n_j}$	9,33333333	10,3		27,25	
$\frac{R_j^2}{n_j}$	784	1060,9		2970,25	
$R(X_{ij})^2$	1094	1364,5		1699	

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

$$N = 9 + 10 + 4 = 23$$

$$\sum \frac{R_j}{n_j} = 4815,15$$

$$\sum R(X_{ij})^2 = 1094 + 1364,5 + 1699 = 4157,5$$

$$\frac{N(N+1)^2}{4} = \frac{23(23+1)^2}{4} = 3312$$

$$s^2 = \frac{1}{N-1} \left[\sum R(X_{ij})^2 - \frac{N(N+1)^2}{4} \right]$$

$$s^2 = \frac{1}{22} [4815,15 - 3312] = 68,325$$

Sehingga diperoleh :

$$\chi^2 = \frac{1}{s^2} \left[\sum \frac{R_j^2}{n_j} - \frac{N(N+1)^2}{4} \right]$$

$$= 22$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh *Chi Square* / $\chi^2 = 22$. Nilai *Chi Square* pada $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $k - 1 = 3 - 1 = 2$ adalah 5,9915. Dengan demikian nilai uji *Chi Square* berada di daerah penolakan H_0 , artinya H_0 ditolak. Ini berarti bahwa tingkat perilaku produktif antara Pendidikan SMU, Diploma, dan Sarjana di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung berbeda. Karena nilai uji *Chi Square* berada di daerah penolakan H_0 , maka proses pengujian dilanjutkan dengan membandingkan masing-masing sampel. Banyaknya membandingkan adalah:

$$\frac{k(k-1)}{2} = \frac{3(3-1)}{2} = 3 \text{ kali}$$

$$t \left(\frac{\alpha}{2} N - k \right) = t_{(0,025,36)} = 2,0860$$

Rumus:

$$\left[\bar{R}_1 - \bar{R}_2 \right] < t\left(\frac{\infty}{2}\right) \sqrt{s^2} \frac{N-1-x^2}{N-k} \sqrt{\frac{1}{n_j} + \frac{1}{n_j''}}$$

atau

$$\left[\bar{R}_1 - \bar{R}_2 \right] \geq t\left(\frac{\infty}{2}\right) \sqrt{s^2} \frac{N-1-x^2}{N-k} \sqrt{\frac{1}{n_j} + \frac{1}{n_j''}}$$

Langkah Kerja:

$$\begin{aligned} \sqrt{s^2} \frac{N-N-x^2}{N-k} &= \sqrt{68,32523 \frac{23-1-22}{23-3}} \\ &= \sqrt{3,10569227241} = 1,521926094 \end{aligned}$$

Tabel 4.21

Data Hasil Perbandingan Perilaku Produktif antara Pendidikan SMU, Diploma, dan Sarjana

$ R_i - R_j $	$t\left(\frac{\infty}{2}\right) \sqrt{s^2} \frac{N-1-x^2}{N-k} \sqrt{\frac{1}{n_j} + \frac{1}{n_j''}}$	Ket.
$ \bar{R}_1 - \bar{R}_2 $ = 9,33333333 - 10,3 = 0,96666667	(2,0860) (1,521926904) $\sqrt{\frac{1}{9} + \frac{1}{10}}$ = 1,458691761	NS
$ \bar{R}_1 - \bar{R}_3 $ = 9,33333333 - 27,25 = 17,91666667	(2,0860) (1,521926904) $\sqrt{\frac{1}{9} + \frac{1}{4}}$ = 1,907780729	S
$ \bar{R}_2 - \bar{R}_3 $ = 10,3 - 27,25 = 16,95	(2,0860) (1,521926904) $\sqrt{\frac{1}{10} + \frac{1}{4}}$ = 1,87820123	S

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Berdasarkan hasil survei terhadap para responden Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung melalui sampel berukuran 9, 10, dan 4 diperoleh keterangan bahwa median skor tingkat pendidikan SMU dan Diploma tidak berbeda, skor tingkat pendidikan SMU dan Sarjana berbeda, dan skor tingkat pendidikan Diploma dan Sarjana juga berbeda.

c. Apakah ada perbedaan tingkat perilaku produktif antara Usia 21-30 tahun, 31-40 tahun, dan 41-50 tahun di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung?

Apakah ada perbedaan tingkat Perilaku Produktif antara Usia 21-30, 31-40, dan 41-50 pada Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung. Tingkat pengukuran Ordinal.

Langkah Pengujian:

1 Hipotesis Statistik:

$$H_0 : M_1 = M_2 = M_3 = M_4$$

H_1 : Sekurang-kurangnya ada dua median yang berbeda.

2 $\alpha = 0,05$

3 Data dan Proses Pengujian

Hasil Pengukuran Tingkat pengembangan karir antara Usia 21-30, 31-40, dan 41-50 pada Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung Cara untuk menentukan rank secara manual, dapat dilakukan melalui *steam and leaf diagram*.

Tabel 4.22
Perilaku Produktif antara Usia 21-30 tahun, 31-40 tahun,
Dan 41-50 tahun

USIA						
	21-30		31-40		41-50	
	X	R (X)	X	R (X)	X	R (X)
	57	8	52	2	59	10
	52	2	60	11	70	17,5
	58	9	56	6	72	19,5
	56	6	65	13	56	6
	67	15	61	12	72	19,5
	53	4			52	2
	66	14			80	22,5
	70	17,5			80	22,5
	69	16				
	75	21				
n_j		10		5		8
R_j		112,5		44		119,5
R_j^2		12656,25		1936		14280,25
$\frac{R_j}{N_j}$		17.1		8,8		15.33
$\frac{R_j^2}{N_j}$		2924.1		381,2.		1785.03125
$R(X_{ij})^2$		2074.5		474		2119.25

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

$$N = 23$$

$$\sum \frac{R_j}{n_j} = 3431,85625$$

$$\sum R(X_{ij})^2 = 4318,5$$

$$\frac{N(N+1)^2}{4} = \frac{23(23+1)^2}{4} = 3312$$

$$s^2 = \frac{1}{N-1} \left[\sum R(X_{ij})^2 - \frac{N(N+1)^2}{4} \right]$$

$$= \frac{1}{23-1} [4318,5 - 3312] = 43,76086957$$

Sehingga diperoleh :

$$X^2 = \frac{1}{S^2} \left[\sum_{nj}^k \frac{R_j^2}{n_j} - \frac{N(N+1)^2}{4} \right]$$

$$= 2,733890958$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh *Chi Square* / $\chi^2 = 2,733890958$. Nilai *Chi Square* pada $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $k - 1 = 3 - 1 = 2$ adalah 5,9915. Dengan demikian nilai uji *Chi Square* berada di daerah penerimaan H_0 , artinya H_0 diterima. Ini berarti bahwa tingkat perilaku produktif antara karyawan yang berusia 21-30 tahun, 31-40 tahun, dan 41-50 tahun di Perusahaan Daerah kota Bandung sama atau tidak berbeda

F. Analisis Data

1. Uji Normalitas Variabel dengan Chi-kuadrat

a) Uji Normalitas Variabel Iklim Organisasi

Berdasarkan data hasil penelitian yang didapat dari lapangan, selanjutnya peneliti mengolah data-data berupa skor total dari variabel X dan Y.

Tabel 4.23
Skor Data Ordinal Variabel X dan Y
untuk Uji Normalitas

No.	Variabel X	Variabel Y	X ²	Y ²	XY
1	68	57	4624	3249	3876
2	62	52	3844	2704	3224
3	60	52	3600	2704	3120
4	69	60	4761	3600	4140
5	65	58	4225	3364	3770
6	59	56	3481	3136	3304
7	67	56	4489	3136	3752
8	65	65	4225	4225	4225
9	69	59	4761	3481	4071
10	67	67	4489	4489	4489
11	56	53	3136	2809	2968
12	72	66	5184	4356	4752
13	68	70	4624	4900	4760
14	72	61	5184	3721	4392
15	75	70	5625	4900	5250
16	76	72	5776	5184	5472
17	57	56	3249	3136	3192
18	74	69	5476	4761	5106
19	60	75	3600	5625	4500
20	57	72	3249	5184	4104
21	52	52	2704	2704	2704
22	72	80	5184	6400	5760
23	77	80	5929	6400	6160
Σ	1519	1458	101419	94168	97091

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Langkah kerja sehubungan dengan uji normalitas ini adalah sebagai berikut:

- a. Menghitung rentang dengan cara mencari selisih antara data terbesar dengan data terkecil.

$$\text{Skor terbesar} = 77$$

$$\text{Skor terkecil} = 52$$

$$\text{Rentang} = 77 - 52 = 25$$

- b. Menentukan banyak kelas interval

$$\begin{aligned} BK &= 1 + (3,3)\text{Log } n \\ &= 1 + (3,3)\text{Log } 23 \\ &= 1 + (3,3)(1,36) \\ &= 5,49 \text{ dibulatkan menjadi } 6 \end{aligned}$$

Data dibuat daftar distribusi frekuensi dengan banyak kelas 6 kelas.

- c. Menghitung panjang kelas (PK) interval

$$PK = \frac{R}{BK} = \frac{25}{5,49} = 4,56 \text{ dibulatkan menjadi } 5$$

Dengan mengambil banyak kelas 6 dan panjang kelas 5 dimulai dari skor terkecil yaitu 52 sampai dengan skor terbesar yaitu 77, maka daftar distribusi frekuensinya sebagai berikut:

Tabel 4.24
Distribusi Frekuensi Untuk Variabel X

Kelas	Kelas Interval	f	Xi	Xi ²	fXi	fXi ²
1	52-56	2	54	2916	108	5832
2	57-61	5	59	3481	295	17405
3	62-66	3	64	4096	192	12288
4	67-71	6	69	4761	414	28566
5	72-76	6	74	5476	444	32856
6	77-81	1	79	6241	79	6241
		23		26971	1532	103188

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

- d. Menghitung rata-rata (\bar{x})

$$\bar{x} = \frac{\sum fXi}{\sum f} = \frac{1532}{23} = 66,61$$

- e. Menentukan standar deviasi (SD) atau simpangan baku

$$S^2 = \sqrt{\frac{n \sum fXi^2 - (\sum fXi)^2}{n(n-1)}}$$

$$S^2 = \sqrt{\frac{23(103188) - (1532)^2}{23(23-1)}}$$

$$S^2 = \sqrt{\frac{2373324 - 2347024}{506}} = \sqrt{51,98} = 7,21$$

- a. Menentukan batas kelas, yaitu angka skor kiri kelas interval pertama dikurangi 0,5 dan kemudian angka skor-skor kanan kelas interval ditambah 0,5, sehingga diperoleh nilai: 51,5; 56,5; 61,5; 66,5; 71,5; 76,5; dan 81,5.

- b. Menghitung nilai Z dengan rumus : $Z = \frac{\text{BatasKelas} - \bar{X}}{S}$

$$Z_1 = \frac{51,5 - 66,61}{7,21} = -2,10 \quad Z_5 = \frac{71,5 - 66,61}{7,21} = 0,68$$

$$Z_2 = \frac{56,5 - 66,61}{7,21} = -1,40 \quad Z_6 = \frac{76,5 - 66,61}{7,21} = 1,37$$

$$Z_3 = \frac{61,5 - 66,61}{7,21} = -0,71 \quad Z_7 = \frac{81,5 - 66,61}{7,21} = 2,07$$

$$Z_4 = \frac{66,5 - 66,61}{7,21} = -0,02$$

- c. Mencari luas 0 - Z dari tabel kurva normal, dengan cara melihat nilai Z pada tabel kurve normal, sehingga diperoleh: 0,4821; 0,4192; 0,2611; 0,0080; 0,2517; 0,4147; dan 0,4808.

d. Mencari luas tiap kelas interval, dengan cara:

1. $0,4821 - 0,4192 = 0,0629$

2. $0,4192 - 0,2611 = 0,1581$

3. $0,2611 - 0,0080 = 0,2531$

4. $0,0080 + 0,2517 = 0,2597$

5. $0,2517 - 0,4147 = 0,1630$

6. $0,4147 - 0,4808 = 0,0661$

e. Mencari frekuensi yang diharapkan (f_e) dengan cara mengalikan luas tiap interval dengan jumlah responden ($n = 23$), sehingga diperoleh:

1. $0,0629 \times 23 = 1,78$

2. $0,1581 \times 23 = 3,84$

3. $0,2531 \times 23 = 4,82$

4. $0,2597 \times 23 = 3,56$

5. $0,1630 \times 23 = 1,57$

6. $0,0661 \times 23 = 1,57$

Tabel 4.25
Frekuensi yang diharapkan (f_e) dari hasil pengamatan (f_o) untuk variabel X

No.	Batas Kelas	Z	Luas 0 – Z	Luas Tiap Kelas Interval	f_e	f_o
1	51.5	-2.10	0.4821	0.0629	1.45	2
2	56.5	-1.40	0.4192	0.1581	3.64	5
3	61.5	-0.71	0.2611	0.2531	5.82	3
4	66.5	-0.02	0.0080	0.2597	5.97	6
5	71.5	0.68	0.2517	0.1630	3.75	6
6	76.5	1.37	0.4147	0.0661	1.52	1
	81.5	2.07	0.4808			

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

f. Mencari chi-kuadrat hitung (χ^2_{hitung}) dengan rumus

$$\chi^2_{hitung} = \sum_{i=1}^k \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

$$\chi^2_{hitung} = \frac{(2-1,45)^2}{1,45} + \frac{(5-3,64)^2}{3,64} + \frac{(3-5,82)^2}{5,82} + \frac{(6-5,97)^2}{5,97}$$

$$+ \frac{(6-3,75)^2}{3,75} + \frac{(1-1,52)^2}{1,52}$$

$$\chi^2_{hitung} = 0,212 + 0,511 + 1,367 + 0,001 + 1,350 + 0,178$$

$$\chi^2_{hitung} = 3,618$$

g. Membandingkan χ^2_{hitung} dengan nilai χ^2_{tabel}

Dengan membandingkan χ^2_{hitung} dengan nilai χ^2_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = $k-1 = 6-1 = 5$, maka dicari pada tabel chi-kuadrat didapat $\chi^2_{tabel} = 11,070$ dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $\chi^2_{hitung} \geq \chi^2_{tabel}$ artinya data berdistribusi tidak normal

Jika $\chi^2_{hitung} \leq \chi^2_{tabel}$ artinya data berdistribusi normal

Ternyata $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ atau $3,618 < 11,070$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal sehingga analisis uji regresi dapat dilanjutkan.

b) Uji Normalitas Variabel Perilaku Produktif

Langkah kerja uji normalitas ini adalah :

a) Menghitung rentang yang merupakan selisih dari skor terbesar dan skor terkecil.

$$\begin{aligned} \text{Skor terbesar} &= 80 \\ \text{Skor terkecil} &= 52 \\ R &= 80 - 52 = 28 \end{aligned}$$

b) Menentukan banyak kelas (BK)

$$\begin{aligned} BK &= 1 + (3,3)\text{Log } n \\ &= 1 + (3,3)\text{Log } 23 \\ &= 1 + (3,3)(1,36) \\ &= 5,49 \end{aligned}$$

Data dibuat daftar distribusi frekuensi dengan banyak kelas 6.

c) Menghitung panjang kelas (PK) interval

$$PK = \frac{R}{BK} = \frac{28}{5,49} = 5,10 \text{ dibulatkan menjadi } 5$$

Dengan mengambil banyak kelas 6 dan panjang kelas 5 dimulai dari skor terkecil sama dengan 52 sampai skor terbesar sama dengan 80, maka daftar distribusi frekuensinya sebagai berikut:

Tabel 4.26
Distribusi Frekuensi Untuk Variabel Y

Kelas	Kelas Interval	f	Xi	Xi ²	fXi	fXi ²
1	52-56	7	54	2916	378	20412
2	57-61	5	59	3481	295	17405
3	62-66	2	64	4096	128	8192
4	67-71	4	69	4761	276	19044
5	72-76	3	74	5476	222	16428
6	77-81	2	79	6241	158	12482
		23		26971	1457	93963

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

d) Menghitung rata-rata (\bar{x})

$$\bar{x} = \frac{\sum fXi}{\sum f} = \frac{1457}{23} = 63,35$$

e) Menentukan standar deviasi (SD) atau simpangan baku

$$S^2 = \sqrt{\frac{n \sum fXi^2 - (\sum fXi)^2}{n(n-1)}}$$

$$S^2 = \sqrt{\frac{23(93963) - (1457)^2}{23(23-1)}}$$

$$S^2 = \sqrt{\frac{2161149 - 2122849}{506}} = \sqrt{75,69} = 8,70$$

f) Menentukan batas kelas, yaitu angka skor kiri kelas interval pertama dikurangi 0,5 dan kemudian angka skor kanan kelas interval ditambah 0,5, sehingga diperoleh nilai: 51,5; 56,5; 61,5; 66,5; 71,5; 76,5; dan 81,5.

g) Menghitung nilai z dengan rumus : $Z = \frac{\text{BatasKelas} - \bar{X}}{S^2}$

$$Z_1 = \frac{51,5 - 63,35}{8,70} = -1,36 \quad Z_5 = \frac{71,5 - 63,35}{8,70} = 0,94$$

$$Z_2 = \frac{56,5 - 63,35}{8,70} = -0,79 \quad Z_6 = \frac{76,5 - 63,35}{8,70} = 1,51$$

$$Z_3 = \frac{61,5 - 63,35}{8,70} = -0,21 \quad Z_7 = \frac{81,5 - 63,35}{8,70} = 2,09$$

$$Z_4 = \frac{66,5 - 63,35}{8,70} = 0,36$$

h) Mencari luas 0 – Z dari tabel kurva normal, dengan cara melihat nilai Z pada tabel kurva normal, sehingga diperoleh: 0,4131; 0,2852; 0,0832; 0,1406; 0,3264; 0,4345; dan 0,4817.

i) Menghitung luas tiap kelas interval dengan cara:

1) $0,4131 - 0,2852 = 0,1279$

2) $0,2852 - 0,0832 = 0,2020$

3) $0,0832 + 0,1406 = 0,2238$

4) $0,1406 - 0,3264 = 0,1858$

5) $0,3264 - 0,4345 = 0,1081$

6) $0,4345 - 0,4817 = 0,0472$

j) Mencari frekuensi yang diharapkan (f_e) dengan cara mengalikan luas tiap interval dengan jumlah responden ($n = 23$), sehingga diperoleh:

1. $0,1279 \times 23 = 2,94$

2. $0,2020 \times 23 = 4,65$

3. $0,2238 \times 23 = 5,15$

4. $0,1858 \times 23 = 4,27$

5. $0,1081 \times 23 = 2,49$

6. $0,0472 \times 23 = 1,09$

Tabel 4.27
Frekuensi yang diharapkan (f_e) dari hasil pengamatan (f_o) untuk variabel Y

No.	Batas Kelas	Z	Luas 0 - Z	Luas Tiap Kelas Interval	f_e	f_o
1	51.5	-1.36	0.4131	0.1279	2.94	7
2	56.5	-0.79	0.2852	0.2020	4.65	5
3	61.5	-0.21	0.0832	0.2238	5.15	2
4	66.5	0.36	0.1406	0.1858	4.27	4
5	71.5	0.94	0.3264	0.1081	2.49	3
6	76.5	1.51	0.4345	0.0472	1.09	2
	81.5	2.09	0.4817			

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

k) Mencari chi-kuadrat hitung (χ^2_{hitung}) dengan rumus:

$$\chi^2_{hitung} = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

$$\chi^2_{hitung} = \frac{(7 - 2,94)^2}{2,94} + \frac{(5 - 4,65)^2}{4,65} + \frac{(2 - 5,15)^2}{5,15} + \frac{(4 - 4,27)^2}{4,27}$$

$$+ \frac{(3 - 2,49)^2}{2,49} + \frac{(2 - 1,09)^2}{1,09}$$

$$\chi^2_{hitung} = 5,599 + 0,027 + 1,924 + 0,017 + 0,104 + 0,760$$

$$\chi^2_{hitung} = 8,431$$

l) Membandingkan χ^2_{hitung} dengan nilai χ^2_{tabel}

Dengan membandingkan χ^2_{hitung} dengan nilai χ^2_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = $k-1 = 6-1 = 5$, maka dicari pada tabel chi-kuadrat didapat

$\chi^2_{tabel} = 8,431$ dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $\chi^2_{hitung} \geq \chi^2_{tabel}$ artinya data berdistribusi tidak normal

Jika $\chi^2_{hitung} \leq \chi^2_{tabel}$ artinya data berdistribusi normal

Ternyata $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ atau $8,431 < 11,070$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal sehingga analisis uji regresi dapat dilanjutkan.

2. Uji Linieritas Regresi

Karena data yang didapat berupa data ordinal, sedangkan syarat untuk melakukan uji regresi data harus dalam bentuk interval, maka peneliti mengubah data ordinal ke data interval dengan menggunakan *software Microsoft Excel* dengan *Method Succesive Interval* (MSI), setelah dilakukan perhitungan (terlampir) diperoleh skor-skor data interval variabel X (Iklim Organisasi) dan variabel Y (Perilaku Produktif) sebagai berikut:

Tabel 4.28
Skor Data Interval Variabel X dan Y
untuk Uji Regresi

No.	Variabel X	Variabel Y	X ²	Y ²	XY
1	52	40	2736	1564	2069
2	45	34	2007	1139	1512
3	42	34	1732	1140	1405
4	53	44	2838	1945	2350
5	49	41	2355	1699	2000
6	41	38	1688	1477	1579
7	51	39	2620	1497	1981
8	48	49	2339	2446	2392
9	54	42	2946	1769	2283
10	51	52	2625	2688	2656
11	37	36	1333	1301	1317
12	57	51	3286	2587	2916
13	52	56	2688	3109	2891
14	57	44	3272	1957	2531
15	61	55	3774	3060	3398
16	62	58	3899	3363	3621
17	38	39	1422	1504	1462
18	60	54	3545	2943	3230
19	41	62	1714	3807	2554
20	39	58	1520	3354	2258
21	33	34	1084	1152	1118
22	58	68	3332	4581	3907
23	64	68	4044	4581	4304
Σ	1145	1095	58800	54663	55733

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

a) Mencari persamaan regresi

Perhitungan untuk mencari koefisien regresi a dan b adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \\
 &= \frac{(1095)(58800) - (1145)(55733)}{23(58800) - (1145)^2} \\
 &= \frac{64386000 - 63814285}{1352400 - 1311025} = 13,716
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \\
 &= \frac{23(55733) - (1145)(1095)}{23(58800) - (1145)^2} \\
 &= \frac{1281259 - 1253775}{1352400 - 1311025} \\
 &= 0,681
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh persamaan regresi linear Perilaku Produktif (Y) atas Iklim Organisasi (X), yaitu:

$$\hat{Y} = 13,716 + 0,681X$$

Persamaan di atas menyatakan bahwa setiap perbaikan baik penambahan maupun pengurangan satu poin atau option pada iklim organisasi, maka akan terjadi perubahan pada perilaku produktif sebesar 0,681. Selanjutnya untuk memprediksi hasil penelitian yang telah diketahui variabel bebas (Iklim organisasi) sebanyak 23 responden, maka dengan jalan memasukkan harga ke dalam persamaan regresi di atas, di dapat:

$$\begin{aligned}
 \hat{Y} &= 13,716 + 0,681(23) \\
 &= 13,716 + 15,663 \\
 &= 29,379
 \end{aligned}$$

Diperkirakan dari 23 responden diperoleh peningkatan perilaku produktif karyawan sebesar 29,379.

b) Menguji Linearitas Regresi

Langkah-langkah menguji linearitas regresi menurut Riduwan (2005:125)

adalah:

Langkah 1. Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{Reg[a]}$) dengan rumus:

$$JK_{Reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK_{Reg[a]} = \frac{(1095)^2}{23} = \frac{1199025}{23} = 52137,26$$

Langkah 2. Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{Reg[b|a]}$) dengan rumus:

$$JK_{Reg[b|a]} = b \cdot \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$JK_{Reg[b|a]} = 0,618 \left\{ 55733 - \frac{(1145)(1095)}{23} \right\}$$

$$= 0,618 \left(55733 - \frac{1253775}{23} \right)$$

$$= 0,618 (55733 - 54511,96) = 819,05$$

Langkah 3. Mencari jumlah kuadrat residu (JK_{Res}) dengan rumus:

$$JK_{Res} = \sum Yi^2 - JK_{Reg(b|a)} - JK_{Reg(a)}$$

$$= 54663 - 819,05 - 52137,26 = 1706,71$$

Langkah 4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{Reg[a]}$) dengan rumus :

$$RJK_{Reg[a]} = JK_{Reg[a]} = 52137,26$$

Langkah 5. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{Reg[b|a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{Reg[b|a]} = JK_{Reg[b|a]} = 819,05$$

Langkah 6. Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{Res}) dengan rumus:

$$RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n-2} = \frac{1706,71}{23-2} = 81,27$$

Langkah 7. Mencari jumlah kuadrat error (JK_e) dengan rumus:

Sebelum mencari nilai JK_E , urutkan terlebih dahulu data X mulai dari data terkecil sampai data terbesar disertai dengan pasangannya (Y), seperti tabel penolong berikut:



Tabel 4.29
Tabel Penolong Pasangan
Variabel X Dan Y Untuk Mencari JK_E

x	Kelompok	n	y	JK_E
33	1	1	34	0.00
37	2	1	36	0.00
38	3	1	39	0.00
39	4	1	58	0.00
41	5	2	38	288.00
41			62	
42	6	1	34	0.00
45	7	1	34	0.00
48	8	1	49	0.00
49	9	1	41	0.00
51	10	2	39	84.50
51			52	
52	11	2	40	128.00
52			56	
53	12	1	44	0.00
54	13	1	42	0.00
57	14	2	44	24.50
57			51	
58	15	1	68	0.00
60	16	1	54	0.00
61	17	1	55	0.00
62	18	1	58	0.00
64	19	1	68	0.00
1145			1095	525.00

$$JK_E = \sum_k \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\}$$

$$JK_E = \left(34^2 - \frac{34^2}{1} \right) + \left(36^2 - \frac{36^2}{1} \right) + \left(39^2 - \frac{39^2}{1} \right) + \left(58^2 - \frac{58^2}{1} \right) +$$

$$\begin{aligned} & \left((38^2 + 62^2) - \frac{(38+62)^2}{2} \right) + \left(34^2 - \frac{34^2}{1} \right) + \left(34^2 - \frac{34^2}{1} \right) + \\ & \left(49^2 - \frac{49^2}{1} \right) + \left(41^2 - \frac{41^2}{1} \right) + \left((39^2 + 52^2) - \frac{(39+52)^2}{2} \right) + \\ & \left((40^2 + 56^2) - \frac{(40+56)^2}{2} \right) + \left(44^2 - \frac{44^2}{1} \right) + \\ & \left((44^2 + 51^2) - \frac{(44+51)^2}{2} \right) + \left(68^2 - \frac{68^2}{1} \right) + \left(54^2 - \frac{54^2}{1} \right) + \\ & \left(55^2 - \frac{55^2}{1} \right) + \left(58^2 - \frac{58^2}{1} \right) + \left(68^2 - \frac{68^2}{1} \right) \end{aligned}$$

$$JK_E = 0 + 0 + 0 + 0 + 288 + 0 + 0 + 0 + 0 + 84,5 + 128 + 0 + 0 + 24,5 + 0 + 0 + 0 + 0 + 0$$

$$JK_E = 525$$

Langkah 8. Mencari jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:

$$JK_{TC} = JK_{Res} - JK_E$$

$$JK_{TC} = 1706,71 - 525 = 1181,71$$

Langkah 9. Mencari rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2} = \frac{1181,71}{19-2} = 69,51$$

Langkah 10. Mencari rata-rata jumlah kuadrat error (RJK_E) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n-k} = \frac{525}{23-19} = 131,25$$

Langkah 11. Mencari nilai F_{hitung} dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_{\epsilon}} = \frac{69,51}{131,25} = 0,53$$

Tabel 4.30

Tabel Ringkasan Anova Uji Linieritas

Sumber Variansi (SV)	Derjat Kebebasan (dk)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata jumlah kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	23	54663	-	0,53	5,83
Regresi (a)	1	52137,26	52137,26	Ternyata: $F_{hitung} < F_{tabel}$ Atau $0,53 < 5,83$ Maka data berpola linier	
Regresi (b/a)	1	819,05	819,05		
Residu	21	1706,71	81,27		
Tuna cocok Kesalahan (Error)	19 4	1181,71 525	69,51 131,25		

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Langkah 12. Menentukan keputusan pengujian

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya data berpola linier

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ artinya data berpola tidak linier

Langkah 13. Mencari F_{tabel} dengan rumus:

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= F_{(1-\alpha)(dk_{TC}, dke)} \\ &= F_{(1-0,05)(dk=k-2, dk=n-k)} \\ &= F_{(1-0,05)(dk=19-2, dk=23-19)} \\ &= F_{(1-0,05)(dk=17, dk=4)} \\ &= F_{(0,95)(17,4)} \end{aligned}$$

Cara mencari = F_{tabel} dk = 17 sebagai angka pembilang

dk = 4 sebagai angka penyebut

Sehingga diperoleh $F_{tabel} = 5,83$

Langkah 14. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

Ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $0,53 < 5,83$, maka data dinyatakan berpola linier, sehingga dapat disimpulkan analisis regresi dapat dilanjutkan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel iklim organisasi terhadap perilaku produktif karyawan digunakan rumus koefisien determinasi. Sebelum mencari nilai koefisien determinasi (KD) maka terlebih dahulu dicari nilai koefisien korelasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r &= \sqrt{\frac{b\{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)\}}{n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2}} \\
 r &= \sqrt{\frac{0,618\{23(55733) - (1145)(1095)\}}{23(54663) - (1095)^2}} \\
 r &= \sqrt{\frac{0,618\{1281859 - 1253775\}}{(1257249) - (1199025)}} \\
 &= \sqrt{\frac{17355,912}{58224}} \\
 &= \sqrt{0,32428} \\
 &= 0,569
 \end{aligned}$$

Angka 0,569 di atas menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel X (Iklim Organisasi) dengan variabel Y (Perilaku Produktif). Hal ini dapat diindikasikan bahwa variabel X akan mempengaruhi variabel Y atau dengan kata

lain bahwa perilaku Produktif karyawan itu salah satunya dipengaruhi oleh iklim organisasi yang diterapkan oleh perusahaan.

Selanjutnya nilai koefisien korelasi yang di dapat dibandingkan dengan batas-batas korelasi (r) untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel X dengan variabel Y, nilai koefisien korelasi yang sebesar 0,569 yang didapat dikonsultasikan dengan tabel batas-batas nilai korelasi dari Sugiyono sebagai berikut :

Tabel 4.31
Batas-Batas Nilai r (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	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono

Nilai korelasi yang didapat ternyata ada pada interval 0,400 – 0,599 dan termasuk dalam kategori sedang. Artinya angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara dua variabel tersebut di atas.

Setelah diketahui bagaimana hubungan antara variabel X dan Y, selanjutnya mencari nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,569)^2 \times 100\% \\
 &= 32,428\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai koefisien determinasi variabel iklim organisasi terhadap perilaku produktif karyawan sebesar 32,428%. Hal ini mengandung arti bahwa perilaku produktif karyawan dipengaruhi oleh iklim

organisasi sebesar 32,428%, sedangkan sisanya sebesar 67,572% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

Setelah diketahui bahwa data berdistribusi normal dan berpola linier maka langkah selanjutnya adalah uji hipotesis. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hipotesis yang diajukan, maka dilakukan uji signifikansi dengan mencari koefisien F sebagai berikut:

Langkah 1. Mencari F_{hitung} dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg(b/a)}}{RJK_{Res}}$$

$$F_{hitung} = \frac{819,05}{81,27} = 10,078$$

Langkah 2. Mencari F_{tabel} dengan rumus:

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(dk_{reg} \ b/a, dk_{res})}$$

$$= F_{(1-0,05)(dk_{reg} \ b/a = 1, dk_{res} \ 23-2)}$$

$$= F_{(0,95)(1,21)}$$

Cara mencari = F_{tabel} :

$dk_{reg \ b/a} = 1$ sebagai angka pembilang

$dk_{res} = 21$ sebagai angka penyebut

Sehingga diperoleh $F_{tabel} = 4,325$

Langkah 3. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dinyatakan signifikan atau diterima.

- H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dinyatakan tidak signifikan atau tidak diterima.

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 10,078, sedangkan F_{tabel} sebesar 4,325, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $10,078 > 4,325$, maka H_0 yang menyatakan tidak ada pengaruhnya ditolak dan tentu saja H_a yang menyatakan ada pengaruh diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis "Terdapat pengaruh yang positif antara antara iklim organisasi dengan perilaku produktif karyawan" diterima.

G. Pembahasan

1. Variabel Iklim Organisasi

Permasalahan yang ingin dijawab dari penelitian ini adalah "Bagaimanakah gambaran iklim organisasi pada Bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung?".

Berdasarkan hasil penelitian iklim organisasi pada Bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung berada pada kategori tinggi atau bisa dikatakan baik, hal ini bisa dilihat dari enam indikator yang dijadikan ukuran dalam variabel ini, yaitu indikator (1) struktur, (2) tanggung jawab, (3) imbalan dan sanksi, (4) risiko, (5) kehangatan dan dukungan, (6) konflik diketahui bahwa rata-rata skor yang diperoleh tiap indikator sudah tinggi.

Meskipun persepsi responden untuk variabel iklim organisasi termasuk pada kategori tinggi, namun sebagaimana pernyataan responden pada indikator tanggung jawab yang berada pada posisi terendah dari indikator lainnya dengan

sub indikator pemberdayaan dengan jumlah skor terendah yang berarti kurangnya kemampuan manajemen perusahaan dalam pemberdayaan terhadap para karyawannya. Tentunya hal ini akan menjadi hambatan atau kendala bagi manajemen Bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung dan perlu dicari solusinya. Kartasmita dalam Riduwan (235:2007) menyatakan bahwa upaya pemberdayaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui tiga proses, yaitu :

1. Menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensinya berkembang. Disini titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia, memiliki potensi yang dapat dikembangkan. Artinya tidak ada sumber daya manusia atau masyarakat yang tanpa daya. Pemberdayaan adalah membangun daya itu dengan mendorong, membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya.
2. Memperkuat potensi yang dimiliki oleh karyawan, sehingga diperoleh langkah yang lebih positif, selain dari iklim atau suasana kerja. Upaya ini meliputi langkah nyata dan menyangkut berbagai masukan, serta pembukaan akses berbagai peluang yang membuat karyawan menjadi berdaya. dalam rangka memberdayakan ini upaya utamanya adalah meningkatkan taraf pendidikan, derajat kesehatan dan akses kepada sumber-sumber kemajuan ekonomi.
3. memberdayakan juga mengandung arti melindungi. Dalam proses pemberdayakan, harus dicegah yang lemah menjadi bertambah lemah, oleh karena kekurangberdayaannya menghadapi yang lebih kuat.

Sebagaimana uraian diatas kemampuan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting arti serta keberadaannya dalam upaya peningkatan produktivitas kerja dilingkungan perusahaan. Manusia merupakan salah satu unsur terpenting yang menentukan berhasil dan tidaknya perusahaan mencapai tujuan dan mengembangkan misinya. Oleh karena itu pemberdayaan harus dilakukan karena dapat menciptakan sumber daya manusia

yang berkualitas sehingga dapat menunjang perusahaan untuk lebih maju dan berkembang.

2. Variabel Perilaku Produktif Karyawan

”Bagaimanakah gambaran Perilaku Produktif Karyawan pada Bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung?”.

Berdasarkan hasil penelitian iklim organisasi pada Bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung berada pada kategori sedang, hal ini bisa dilihat dari empat indikator yang dijadikan ukuran dalam variabel ini, yaitu indikator (1) lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan, (2) memiliki orientasi pekerjaan yang positif, (3) dewasa, dan (4) dapat bergaul dengan efektif.

Meskipun persepsi responden untuk variabel Perilaku Produktif karyawan termasuk pada kategori sedang, namun sebagaimana pernyataan responden pada indikator dapat bergaul dengan efektif yang berkategori sedang dengan skor terendah dari pada indikator lainnya terdapat sub indikator yang memiliki hasil pernyataan paling rendah yaitu pada sub indikator berkomunikasi dengan efektif yang perlu dicari solusinya, karena ini berarti kurangnya kemampuan dalam berkomunikasi baik antar karyawan maupun dengan atasan, Tentunya hal ini akan menjadi hambatan maupun kendala bagi manajemen Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung karena tujuan komunikasi antar karyawan menurut Komaruddin Sastradipoera (2001: 87-89) adalah :

1. Mengkoordinasikan tugas-tugas (*task coordination*). Melalui komunikasi interaktif manajemen dapat mencegah duplikasi/tumpang-tindih dan ketidak-jelasan urutan dan jaringan tugas-tugas.
2. Untuk memecahkan masalah (*problem solving*). Tidak sedikit masalah yang dapat dipecahkan dengan cara bersama. Komunikasi membuka peluang untuk berpartisipasi yang sekaligus juga membuka peluang untuk mengetahui tugas personalia lain.
3. Untuk saling memberikan informasi agar dapat berbagi informasi (*information sharing*) berbagi informasi diantara para karyawan yang dihadapi karyawan lain dan menambah pengetahuan, tetapi esprit de corps pun akan terbentuk secara tidak langsung.
4. Untuk menyelesaikan konflik-konflik (*conflicts resolution*) salah satu penyebab konflik yang sering muncul adalah konflik yang berasal dari pertentangan antara wewenang dan tanggung jawab. Melalui komunikasi diantara personalia, konflik wewenang dan tanggung jawab dapat diselesaikan konflik-konflik lainnya, termasuk konflik hierarki, konflik fungsional, konflik lini-staf, konflik formal-informal.

Tujuan komunikasi antara atasan dan bawahan adalah :

1. Untuk memberikan pedoman tugas spesifik mengenai perintah-perintah jabatan kepada segenap bawahan dalam “petala” (hierarki) manajemen.
2. Untuk memberikan dan menyebabkan (diseminasi) informasi mengenai prosedur dan peraturan organisasi kepada seluruh bawahan.
3. Untuk melengkapi informasi mengenai dasar pemikiran (*rationale*) yang melandasi tugas/jabatan.
4. Untuk menjelaskan tugas-tugas para bawahan yang perlu mereka laksanakan dalam kurun waktu tertentu.
5. Untuk memberikan informasi tentang falsafah manajemen yang menjadi acuan agar segenap bawahan memperoleh keyakinan dan kepastian dalam mencapai tujuan.

Sebagaimana uraian di atas bahwa memiliki kemampuan berkomunikasi sangatlah penting artinya dalam membina hubungan baik antara karyawan maupun atasan sehingga mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah demi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil uji Kruskal Wallis dalam penelitian ini yang dilakukan terhadap variabel perilaku produktif dilihat dari karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan karyawan di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung. Terdapat tiga permasalahan yang akan dikaji melalui uji Kruskal Wallis.

Permasalahan pertama yang ingin dijawab dari penelitian ini adalah “Apakah ada perbedaan tingkat prestasi kerja antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan pada Bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung?”

Berdasarkan perhitungan, diperoleh *Chi Square*/ $\chi^2 = 0.239991151$. Nilai *Chi Square* pada $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $k - 1 = 1$ adalah 3.8414. Dengan demikian nilai uji *Chi Square* berada di daerah penerimaan H_0 . Jadi hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbedaan perilaku produktif antara karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan pada Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung diterima. Artinya perilaku produktif karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan sama (tidak berbeda).

Permasalahan kedua yang ingin dijawab dari penelitian ini adalah “Apakah ada perbedaan tingkat perilaku produktif antara usia 21-30, 31-40, dan 41-50 di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung?”

Berdasarkan perhitungan, diperoleh *Chi Square*/ $\chi^2 = 2.738890958$. Nilai *Chi Square* pada $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $k - 1 = 1$ adalah 5.9915. Dengan demikian nilai uji *Chi Square* berada di daerah penerimaan H_0 . Jadi

hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat perbedaan perilaku produktif antara karyawan yang berusia 21-30, 31-40, dan 41-50 pada Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung diterima. Artinya perilaku produktif karyawan yang berusia 21-30, 31-40, dan 41-50 sama (tidak berbeda).

Permasalahan ketiga yang ingin dijawab dari penelitian ini adalah “Apakah ada perbedaan tingkat perilaku produktif antara pendidikan SMU, Diploma, dan Sarjana di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung?”

Berdasarkan data hasil penelitian terhadap karyawan di Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung melalui sampel berukuran 4, 9, dan 10, diperoleh keterangan objektif bahwa tingkat perilaku produktif karyawan yang berpendidikan SMU dan Diploma sama, tingkat perilaku produktif karyawan yang berpendidikan SMU dan Sarjana berbeda, sementara tingkat perilaku produktif karyawan yang berpendidikan Diploma dan Sarjana berbeda.

Pendidikan merupakan sesuatu yang penting bagi sumber daya manusia didalam sebuah organisasi sebagaimana yang diungkapkan oleh Yayat Hayati Djatmiko (2002: 25) :

„Organisasi membutuhkan sumber daya ekonomi untuk tumbuh dan berkembang. Organisasi juga butuh orang-orang yang berpengetahuan dan berkeahlian merupakan hati dan jantung seluruh kehidupan bagi setiap organisasi dalam usaha mempertahankan kelangsungan hidupnya.“

Jadi sebuah organisasi membutuhkan manusia yang mempunyai pendidikan yang lebih baik dalam upaya meningkatkan produktivitas manusia itu sendiri sehingga pada akhirnya akan mewujudkan tujuan dari organisasi atau perusahaan itu sendiri.

3. Pengaruh Variabel Iklim Organisasi Terhadap Variabel Perilaku Produktif Karyawan

Permasalahan yang ingin dijawab adalah “Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku produktif karyawan pada Bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung?”

Dari hasil analisis variabel iklim organisasi dan variabel perilaku produktif karyawan diperoleh skor rata-rata variabel iklim organisasi sebesar 1519, jika dipersentasekan dengan skor kriterium diperoleh sebesar 66,04%. Sementara skor rata-rata variabel perilaku produktif karyawan sebesar 1458, jika dipersentasekan dengan skor kriterium diperoleh sebesar 63,39%. Dan jika dikonsultasikan dengan skor kriterium, kedua variabel tersebut berada pada kategori sedang.

Dari hasil uji statistik hasilnya diketahui bahwa data penelitian berdistribusi normal dan berpola linier dan diperoleh persamaan regresi $\hat{Y}=13,716+0,681X$, persamaan ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu unit/poin pada iklim organisasi, maka akan terjadi peningkatan terhadap perilaku produktif karyawan sebesar 0,681.

Dari hasil perhitungan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 32,428%, hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku produktif sebesar 32,428%, sedangkan sisanya sebesar 67,572% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Sedangkan hasil perhitungan uji signifikansi dengan koefisien F diperoleh F_{hitung} sebesar 10,078, sedangkan F_{tabel} sebesar 4,325, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $10,078 > 4,325$, maka H_0 yang menyatakan tidak ada pengaruhnya ditolak dan

tentu saja H_a yang menyatakan ada pengaruhnya diterima. Dengan demikian hipotesis "Terdapat pengaruh yang positif antara iklim organisasi dengan perilaku produktif karyawan" diterima.

