

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek penelitian meliputi variabel bebas (*independent variabel*) yaitu iklim organisasi yang meliputi struktur (*structure*), standar-standar (*standards*), tanggung jawab (*responsibility*), penghargaan (*recognition*), dukungan (*support*), komitmen (*commitment*), dan variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja karyawan yang meliputi kemampuan teknis, kemampuan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan SCM (*Sales Consultant Muslimah*) pada *reshare* CV. Rabbani Asysa wilayah Bandung Raya, tempatnya tersebar di daerah Banjaran, Buah Batu, Cimahi, Dipati Ukur, Kopo, Padalarang dan Ujung Berung.

3.2 Metode Penelitian

Dalam melaksanakan suatu penelitian, harus ditentukan terlebih dahulu metode penelitian yang akan digunakan yang bertujuan untuk memperoleh data-data dan informasi yang tepat. Menurut Sugiyono (2007:2) “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Jenis penelitian pada penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Mohammad Nazir (2003:54), ”tujuan dari penelitian deskripsi adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan

akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”. Sedangkan penelitian verifikatif menurut Suharsimi Arikunto (2002:7) adalah ”penelitian yang pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data lapangan”.

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei eksplanasi (*explanatory survey*). Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1989:5) mengemukakan bahwa “Metode *explanatory survey* yaitu metode untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis”. Masalah yang menjadi inti dalam penelitian ini memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Penelitian ini menguji tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Oleh karena itu penelitiannya bersifat kausalitas yang bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat melalui pengujian hipotesa.

Dengan penggunaan metode survei eksplanasi disini, penulis melakukan pengamatan untuk memperoleh gambaran tentang variabel iklim organisasi dan gambaran tentang variabel kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan serta seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada *reshare* CV Rabbani Asysa Bandung Raya.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Berbicara masalah penelitian maka akan berbicara mengenai masalah variabel. Variabel merupakan hal yang mutlak harus ada dalam setiap penelitian kuantitatif, karena variabel merupakan objek penelitian yang akan dibahas dari

awal hingga akhir penelitian. Arikunto (2002:96) mendefinisikan “variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”.

Variabel-variabel penelitian berisi dimensi-dimensi yang bersifat teoritis dan belum mampu untuk diukur, oleh karena itu peneliti perlu mengoperasionalkan variabel tersebut. Menurut Singarimbun dan Sofian Effendi (1989:46) “definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel”.

Ada pun variabel yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X) sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*). Berikut dibawah ini pengembangan operasionalisasi variabel Iklim Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) yang lebih rinci:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Iklim Organisasi (X)

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No
Iklim Organisasi (X)	Iklim Organisasi adalah “... <i>collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation</i> ”, yakni sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. Robert Striger (2002)	1. Struktur (<i>structure</i>)			
		• Prosedur Pekerjaan	• Tingkat kejelasan prosedur pekerjaan	Ordinal	1
		• Struktur Organisasi	• Tingkat kejelasan struktur organisasi	Ordinal	2
		• Wewenang	• Tingkat kejelasan wewenang pengambil keputusan	Ordinal	3
		• Target Pekerjaan	• Tingkat kejelasan target pekerjaan	Ordinal	4
		2. Standar-standar (<i>standards</i>)			
		• Standar Kinerja	• Tingkat standar kinerja yang ditetapkan perusahaan	Ordinal	5
• Perbaikan kinerja	• Tingkat kontinuitas perbaikan kinerja	Ordinal	6		
• Tekanan pekerjaan	• Tingkat tekanan pekerjaan yang dirasakan	Ordinal	7		

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No
		3. Tanggung jawab (<i>responsibility</i>)			
		• Kemandirian	• Tingkat kemandirian dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Ordinal	8
		• Inisiatif	• Tingkat inisiatif dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	Ordinal	9
		• Keterandalan	• Tingkat mengandalkan tugas kepada rekan kerja lain	Ordinal	10
		• Penerimaan resiko	• Tingkat penerimaan terhadap risiko pekerjaan	Ordinal	11
		4. Penghargaan (<i>recognition</i>)			
		• Pujian	• Tingkat pemberian pujian oleh atasan	Ordinal	12
		• Kompensasi	• Tingkat kesesuaian pemberian kompensasi dengan kinerja yang dihasilkan	Ordinal	13
		• Promosi Jabatan	• Tingkat keadilan promosi jabatan	Ordinal	14
		• Bonus	• Tingkat pemberian bonus atas kinerja di atas target perusahaan	Ordinal	15
		5. Dukungan (<i>support</i>)			
		• Simpati	• Tingkat simpati dari atasan jika melakukan kesalahan dalam bekerja	Ordinal	16
		• Bantuan	• Tingkat bantuan dari rekan sekerja jika mengalami kesulitan dalam bekerja	Ordinal	17
		• Saling percaya	• Tingkat saling mempercayai di perusahaan	Ordinal	18
		6. Komitmen (<i>commitment</i>)			
		• Rasa Bangga	• Tingkat kebanggaan bekerja di perusahaan		19
		• Kesetiaan	• Tingkat kesetiaan terhadap perusahaan		20

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No
Kinerja (Y)	Kinerja adalah “perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan” Rivai (2009:548)	1. Kemampuan Teknis			
		• Pengetahuan	• Tingkat kemampuan menggunakan pengetahuan dalam bekerja	Ordinal	1
		• Metode	• Tingkat kemampuan menggunakan metode yang telah ditetapkan oleh perusahaan	Ordinal	2
		• Teknik	• Tingkat kemampuan dalam melakukan teknik pekerjaan tanpa kesalahan	Ordinal	3
		• Peralatan	• Tingkat kemampuan menggunakan peralatan dalam bekerja	Ordinal	4
		• Pendidikan dan Pelatihan	• Tingkat kemampuan mengaplikasikan hasil pendidikan dan pelatihan dalam bekerja	Ordinal	5
		• Pengalaman	• Tingkat kemampuan dalam menggunakan pengalaman kerja sebagai perbaikan kinerja	Ordinal	6
		2. Kemampuan Konseptual			
		• Tugas Pekerjaan	• Tingkat kemampuan memahami tugas dalam bekerja	Ordinal	7
		• Fungsi Pekerjaan	• Tingkat kemampuan dalam memahami fungsi sebagai seorang karyawan di perusahaan	Ordinal	8
		3. Kemampuan Hubungan Interpersonal			
		• Kerjasama	• Tingkat kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain	Ordinal	9
		• Motivasi	• Tingkat kemampuan atasan memotivasi karyawan	Ordinal	10
• Negosiasi	• Tingkat kemampuan melakukan negosiasi dengan pelanggan	Ordinal	11		
• Komunikasi	• Tingkat kemampuan dalam berkomunikasi	Ordinal	12		
• Kepemimpinan	• Tingkat pengaruh kepemimpinan atasan	Ordinal	13		

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Pada dasarnya sumber data terbagi menjadi dua. Yaitu data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden dan data sekunder merupakan data yang tidak dapat diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden.

Data primer dalam penelitian ini yaitu diperoleh dengan wawancara secara langsung serta penyebaran angket kepada karyawan maupun pihak yang berwenang dalam perusahaan CV. Rabbany Asysa *reshare* Bandung Raya.

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui analisis penyusun terhadap data yang diperoleh dari perusahaan serta informasi yang di dapat dari artikel, jurnal, literatur-literatur yang terdapat dalam situs internet atau pun perpustakaan.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2007:137) “bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.” Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Studi literatur, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, jurnal, sumber dari internet dan lain-lain, untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian yang di angkat.

- b. Metode wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab secara langsung pada karyawan bagian HRD di kantor pusat CV. Rabbani Asysa cabang Dipati Ukur Bandung maupun karyawan lain yang bersangkutan.
- c. Kuisioner, yaitu menyebarkan sejumlah pertanyaan tertulis kepada karyawan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yang terdiri dari pertanyaan mengenai karakteristik responden, pengalaman responden mengenai variabel-variabel penelitian.
- d. Obsevasi yaitu mengamati secara langsung kegiatan karyawan SCM CV Rabbani Asysa *reshare* Bandung Raya. Khususnya yang berhubungan dengan tingkat efektifitas iklim organisasi dan kinerja karyawan.

Tabel 3.3 Rekapitulasi Bentuk Data yang Digunakan Dalam Penelitian

No	Variabel	Bentuk Data	Teknik /Alat Pengumpulan Data	Sumber Data
1.	Iklim Organisasi	Informasi mengenai gambaran iklim organisasi di <i>reshare</i> CV Rabbani Asysa Bandung Raya	Angket (kuesioner) yang disebarakan kepada karyawan <i>reshare</i> CV Rabbani Asysa Bandung Raya	Hasil angket
			Wawancara (Karyawan SCM <i>reshare</i> CV Rabbani Asysa Bandung Raya	Responden
2.	Kinerja Karyawan	Persentase absensi hari kerja karyawan <i>reshare</i> CV Rabbani Asysa Bandung Raya Bulan Juli 2009-Desember 2009 (Hasil Pengolahan)	Dokumentasi	Laporan rekapitulasi kehadiran karyawan CV Rabbani Asysa setiap bulan
		Persentase tingkat pencapaian <i>amalan yaumiyan</i> karyawan <i>reshare</i> CV Rabbani Asysa Bandung Raya Juli-Desember 2009 (Hasil Pengolahan)	Dokumentasi	Laporan rekapitulasi absensi <i>amalan yaumiyan</i> CV Rabbani Asysa setiap bulan

No	Variabel	Bentuk Data	Teknik /Alat Pengumpulan Data	Sumber Data
		Informasi mengenai gambaran kinerja karyawan di <i>reshare CV Rabbani Asysa Bandung Raya</i>	Wawancara (Asisten Manajer SDM dan karyawan SCM <i>reshare CV Rabbani Asysa Bandung Raya</i>)	Responden
			Angket (kuesioner) yang disebarakan kepada karyawan SCM <i>reshare CV Rabbani Asysa Bandung Raya</i>	Hasil Angket
3.	Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan	Informasi mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan	Studi Literatur	Jurnal Penelitian
			Angket (kuesioner) yang disebarakan kepada karyawan SCM <i>reshare CV Rabbani Asysa Bandung Raya</i>	Hasil Angket
			Wawancara kepada karyawan SCM <i>reshare CV Rabbani Asysa Bandung Raya</i>	Responden

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

Suharsimi Arikunto (2002:108) mengemukakan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.” Sedangkan menurut Sugiyono (2007:80) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah populasi karyawan SCM (Sales Consultant Muslimah) *reshare CV. Rabbani Asysa* di wilayah Bandung Raya. Berdasarkan data yang ada jumlah populasi karyawan SCM (Sales Consultant Muslimah) *reshare CV. Rabbani Asysa Bandung Raya* adalah sebanyak 51 orang yang tersebar di berbagai daerah Bandung Raya.

**Tabel 3.4 Jumlah Sebaran Populasi Karyawan SCM
reshare CV Rabbani Asysa Bandung Raya**

No.	Daerah	Jumlah Populasi Karyawan
1.	Banjaran	1
2.	Buah Batu	7
3.	Cimahi	3
4.	Dipati Ukur	38
5.	Jatinangor	1
6.	Kopo	2
7.	Lembang	2
8.	Padalarang	2
9.	Ujung Berung	2
Jumlah		51

Sumber: MSDM CV Rabbani Asysa

Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 51 orang, maka peneliti mengambil seluruh populasi yang ada. Hal ini dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang. Menurut Suharsimi Arikunto (2002:112) “apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.” Jadi dalam penelitian ini tidak ada sampel atau pun teknik penarikan sampel yang digunakan.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil penelitian yang valid dan reliabel bergantung pada instrumennya. Hasil penelitian yang dikatakan valid yaitu bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Hasil penelitian yang valid harus menggunakan instrumen yang valid, yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Hasil penelitian yang dikatakan reliabel yaitu bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Hasil penelitian yang reliabel harus menggunakan

instrumen yang reliabel, yaitu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

3.6.1 Uji Validitas

Pada dasarnya terdapat dua instrumen, yaitu instrumen yang berbentuk test untuk mengukur prestasi belajar dan instrumen non test untuk mengukur sikap. Instrumen yang berupa test jawabannya adalah “salah atau benar”, sedangkan instrumen sikap jawabannya bersifat “positif dan negatif”.

Instrumen yang valid harus memiliki validitas internal dan eksternal. Yaitu validitas external bilamana kriteria di dalam instrumen disusun berdasarkan fakta-fakta empiris yang telah ada, sedangkan validitas internal bilamana penyusunan instrumen dikembangkan menurut teori yang relevan.

Validitas internal instrumen yang berupa tes harus memenuhi *construct validity* (validitas kontruks) dan *content validity* (validitas isi). Sedangkan untuk instrument non test yang digunakan untuk mengukur sikap cukup memenuhi validitas kontruksi. Validitas kontruksi yaitu disusun berdasarkan teori yang relevan, sedangkan validitas isi disusun berdasarkan rancangan/program yang telah ada.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan validitas kontruks. Untuk menguji validitas kontruks, maka dapat digunakan pendapat para ahli. Setelah pengujian kontruks dari ahli selesai, maka diteruskan coba instrumen. Instrumen yang telah disetujui para ahli tersebut dicobakan pada sampel dari mana populasi diambil. Setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruk dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan

mengkorelasikan antar skor item instrumen. Untuk pengujian validitas dalam penerlitan ini akan digunakan rumus Korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:146)

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y
 X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
 Y = Skor total
 $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
 $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
 $\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi X
 $\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi Y
 n = Banyaknya responden

Kriteria pengujian :

- $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$: valid
 $r_{xy} \leq r_{\text{tabel}}$: tidak valid

Selanjutnya, penulis melakukan proses perhitungan dan pengolahan uji instrumen dengan menggunakan bantuan *software SPSS 16.0 for Windows*. Berdasarkan pada pengolahan uji instrumen, diperoleh hasil pada matrik hasil uji validitas variabel X (Iklim Organisasi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Iklim Organisasi (X)

No	Indikator Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Structure</i>				
1	Tingkat kejelasan prosedur pekerjaan	0.574	0,468	Valid
2	Tingkat kejelasan struktur organisasi	0.502	0,468	Valid
3	Tingkat kejelasan wewenang pengambil keputusan	0.627	0,468	Valid
4	Tingkat kejelasan target pekerjaan	0.705	0,468	Valid
<i>Standards</i>				
5	Tingkat standar kinerja yang ditetapkan perusahaan	0.390	0,468	Tidak Valid
6	Tingkat kontinuitas perbaikan kinerja	0.631	0,468	Valid

No	Indikator Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
7	Tingkat tekanan pekerjaan yang dirasakan	0.606	0,468	Valid
Responsibility				
8	Tingkat kemandirian dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0.592	0,468	Valid
9	Tingkat inisiatif dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	0.632	0,468	Valid
10	Tingkat mengandalkan tugas kepada rekan kerja lain	0.532	0,468	Valid
11	Tingkat penerimaan terhadap risiko pekerjaan	0.406	0,468	Tidak Valid
Recognition				
12	Tingkat pemberian pujian oleh atasan	0.471	0,468	Valid
13	Tingkat kesesuaian pemberian kompensasi dengan kinerja yang dihasilkan	0.545	0,468	Valid
14	Tingkat keadilan promosi jabatan	0.683	0,468	Valid
15	Tingkat pemberian bonus atas kinerja di atas target perusahaan	0.517	0,468	Valid
Support				
16	Tingkat simpati dari atasan jika melakukan kesalahan dalam bekerja	0.045	0,468	Tidak Valid
17	Tingkat bantuan dari rekan sekerja jika mengalami kesulitan dalam bekerja	0.677	0,468	Valid
18	Tingkat saling mempercayai di perusahaan	0.637	0,468	Valid
Commitment				
19	Tingkat kebanggaan bekerja di perusahaan	0.472	0,468	Valid
20	Tingkat kesetiaan terhadap perusahaan	0.758	0,468	Valid

$\alpha = 0,05$ & $dk = n-2$

Sumber: Hasil pengolahan data 2011

Pengujian validitas instrumen iklim organisasi (X) dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan $n=20-2=18$, maka di dapat r_{tabel} sebesar 0,468. Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan 17 item kuesioner iklim organisasi (X), yakni kuesioner dengan no. item: 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19 dan 20 dinyatakan valid, karena setiap item pernyataan memiliki r_{xy} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti. Sedangkan 3 item kuesioner iklim organisasi (X) yakni kuesioner dengan no. item: 5, 11, dan 16 dinyatakan tidak valid, karena setiap item pernyataan memiliki r_{xy} lebih kecil dari

r_{tabel} , sehingga item pernyataan tersebut dibuang karena tidak dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Tabel 3.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kemampuan Teknis				
1	Tingkat kemampuan menggunakan pengetahuan dalam bekerja	0,788	0,468	Valid
2	Tingkat kemampuan menggunakan metode yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,482	0,468	Valid
3	Tingkat kemampuan dalam melakukan teknik pekerjaan tanpa kesalahan	0,725	0,468	Valid
4	Tingkat kemampuan menggunakan peralatan dalam bekerja	0,513	0,468	Valid
5	Tingkat kemampuan mengaplikasikan hasil pendidikan dan pelatihan dalam bekerja	0,802	0,468	Valid
6	Tingkat kemampuan dalam menggunakan pengalaman kerja sebagai perbaikan kinerja	0,616	0,468	Valid
Kemampuan Konseptual				
7	Tingkat kemampuan memahami tugas dalam bekerja	0,550	0,468	Valid
8	Tingkat kemampuan dalam memahami fungsi sebagai seorang karyawan di perusahaan	0,480	0,468	Valid
Kemampuan Hubungan Interpersonal				
9	Tingkat kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain	0,544	0,468	Valid
10	Tingkat kemampuan atasan memotivasi karyawan	0,471	0,468	Valid
11	Tingkat kemampuan melakukan negosiasi dengan pelanggan	0,697	0,468	Valid
12	Tingkat kemampuan dalam berkomunikasi	0,537	0,468	Valid
13	Tingkat pengaruh kepemimpinan atasan	0,287	0,468	Tidak Valid

$\alpha = 0,05$ & $dk = n-2$

Sumber: Hasil pengolahan data 2011

Pengujian validitas instrumen kinerja karyawan dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan $n=20-2=18$, maka di dapat r_{tabel} sebesar 0,468. Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan 12 item kuesioner kinerja karyawan (Y) yakni kuesioner dengan no. item: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 dan 12 dinyatakan valid, karena setiap item pernyataan memiliki r_{xy} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai

alat ukur untuk variabel yang diteliti. Sedangkan 2 item kuesioner kinerja karyawan (Y) yakni kuesioner dengan no. item: 13 dinyatakan tidak valid, karena setiap item pernyataan memiliki r_{xy} lebih kecil dari r_{tabel} , sehingga item pernyataan tersebut dibuang karena tidak dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Tidak jauh berbeda dengan uji validitas, uji reliabilitas pun terbagi menjadi dua, yaitu internal dan external. Seperti halnya pada pembicaraan validitas, dua nama ini sebenarnya menunjuk pada cara-cara menguji tingkat reliabilitas instrumen. Jika ukuran atau kriteriumnya berada di luar instrumen maka dari hasil pengujian ini diperoleh reliabilitas eksternal. Sebaliknya jika perhitungan dilakukan berdasarkan data instrumen tersebut saja, akan menghasilkan reliabilitas internal. Secara external pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (*stability*), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Teknik yang digunakan oleh penulis adalah Rumus Alfa Cronbach dikarenakan digunakan untuk mencari realibilitas instrumen semisal angket yang memiliki jenis data interval. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

(Suharsimi Arikunto. 2002:110)

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n}$$

Keterangan:

- r_i = reliabilitas angket
 k = jumlah item
 $\sum S_t^2$ = jumlah varians setiap item pertanyaan
 $\sum S_i^2$ = varians skor total
 $\sum X_t^2$ = jumlah kuadrat skor jawaban responden tiap item
 $(\sum X_i)^2$ = kuadrat skor seluruh responden dari setiap item
 JK_i = jumlah kuadrat skor total
 JK_s = jumlah kuadrat dari jumlah skor total
 n = jumlah responden

Kriteria pengujian :

- $r_{11} > r$ tabel : reliabel
 $r_{11} \leq r$ tabel : tidak reliabel

Berikut ini disajikan matrik hasil uji reliabilitas variabel X (iklim organisasi) dan variabel Y (kinerja karyawan):

Tabel 3.7 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi Dan Variabel Kinerja

Variabel	Hasil		Keterangan
	r_{11}	r tabel	
Iklim Organisasi (X)	0,837	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,829	0,70	Reliabel

$\alpha = 0,05$ & $dk = n-2$

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2011.

Pengujian reliabilitas kuesioner dilakukan terhadap 20 responden, dari hasil pengujian reliabilitas tersebut diketahui bahwa nilai dari setiap instrumen pernyataan dikatakan reliabel, karena $C\alpha_{hitung} \geq C\alpha_{minimal}$. Koefisien $C\alpha$ kurang dari 0,60 mengindikasikan bahwa reliabilitas item pertanyaan buruk, range 0,70 dapat diterima dan lebih dari 0,80 adalah baik.

Setelah memperhatikan kedua pengujian instrumen di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Dengan kata lain, penelitian ini dapat dilanjutkan karena tidak ada suatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian yang disebabkan oleh instrumen penelitian yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data. Dalam mengolah data ini, prosedur yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. *Editing*. Kegiatan ini dilakukan dengan cara memeriksa lembar jawaban yang telah diisi oleh responden, untuk menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut untuk diproses lebih lanjut. Pemeriksaan tersebut diantaranya yaitu memeriksa kelengkapan data yang diisi oleh responden baik identitas pengisi maupun beberapa item yang diisi, serta kelengkapan lembar angket.
2. *Coding*. Yaitu pembobotan (skoring) untuk data yang sudah diedit dengan memberikan tanda untuk setiap kategori dari seluruh responden. Namun dikarenakan skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *rating scale*, di mana data yang diperoleh berupa angka yang tidak perlu dikuantitatifkan kembali. Maka proses *coding* tidak berlaku dan dapat dilanjutkan pada proses selanjutnya.

3. Tabulating, maksudnya adalah tabulasi hasil *scoring*, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.

Adapun tabel rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 3.8 Tabel Rekapitulasi Pengubahan Data

Responden	Item Pertanyaan					
	1	2	3	4	n
1						
2						
3						
4						
...						
n						

4. Analising. Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Ada dua teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif:

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

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

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

Keterangan :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

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

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

Keterangan :

x_i = jumlah skor hasil angket variabel x

$x_1 - x_n$ = jumlah skor angket masing-masing responden

- c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

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

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

Keterangan :

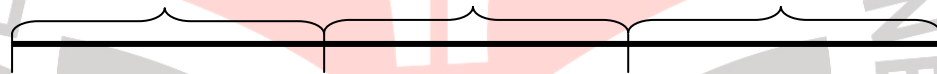
ST = skor tertinggi

SR = skor terendah

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- d. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian.



Gambar 3.1
Garis Kontinum Penelitian

Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum ($S/Skor\ maksimal \times 100\%$).

- 2) Analisis Verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dengan prosedur sebagai berikut :

a. Mengubah data ordinal ke interval

Dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval sedangkan skala pengukuran dalam mengukur data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, maka data tersebut terlebih dahulu perlu dilakukan

transformasi ke tingkat interval melalui *method of successive intervals* (MSI)

(Sambas, 2007:54), dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap butir
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut dengan frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan proporsi kumulatif
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus

$$NS \equiv \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus

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

Langkah-langkah di atas jika dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat seperti berikut :

Tabel 3.9 Pengubahan Data Ordinal ke Interval

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

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

b. Koefisien Korelasi

Uji korelasi atau analisis korelasi yaitu teknik untuk menentukan sampai sejauh mana hubungan antara dua variabel yaitu X dengan variabel Y. Sugiyono (2007:182) menyatakan bahwa jika data interval dan hipotesis asosiatif maka statistik yang digunakan salah satunya adalah korelasi *Pearson*

product Moment. Data interval yaitu data yang menggunakan skala yang menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang lain dan mempunyai bobot yang sama. Sedangkan hipotesis asosiatif yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik korelasi digunakan untuk menganalisis kuatnya hubungan antar variabel.

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2007:183})$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y
 x = Skor total dari jawaban responden terhadap variabel x
 y = Skor total dari jawaban responden terhadap variabel y
 n = Jumlah responden

Untuk arti harga r yang dihasilkan harus mengacu pada interpretasi nilai r sebagai berikut:

Tabel 3.10 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2007:184

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel terikat dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel bebas ataupun sebaliknya. Teknik ini digunakan

untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel terikat (Y) jika variabel bebas (X) diubah.

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

(Sugiyono, 2007:261)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien korelasi

X = Iklim Organisasi

Dengan ketentuan harga a dan b dapat dicari dengan rumus berikut ini:

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

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

d. Mencari koefisien determinasi (r^2)

Mencari koefisien determinasi (r^2), yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi yang berbentuk r^2 . Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya peranan variabel X terhadap variabel Y serta untuk memilih variabel X yang dapat menerangkan secara lebih baik mengenai perubahan yang terjadi dalam variabel Y. Berikut ini adalah rumus koefisien determinasi: $KD = r^2 \times 100\%$. Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar. Sebaliknya jika r^2 semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y semakin kecil.

3.7.2 Rancangan Uji Hipotesis

Dikarenakan dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian populasi yaitu mengambil secara keseluruhan jumlah populasi yang ada, maka penelitian ini tidak melakukan pengujian hipotesis statistik. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2007:64) bahwa: “Hipotesis statistik itu ada, bila penelitian bekerja dengan sampel. Jika penelitian tidak menggunakan sampel, maka tidak ada hipotesis statistik”.

