

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pengertian dari objek penelitian menurut Sugiyono (2011:32) adalah sebagai berikut :“Objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan”. Adapun pengertian objek penelitian menurut Umar Husein (2005:303) adalah sebagai berikut :“Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu”.

Objek penelitian ini penulis mengambil judul Pengaruh Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Objek penelitian ini adalah Iklim Organisasi (X1) Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dan Motivasi Intrinsik (X3) sebagai variabel bebas (*independent variable*). Dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Unit Analisis

Menurut Arikunto (2010:197) unit analisis adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Unit analisis pada penelitian ini adalah Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

Unit Observasi

Menurut Khusnul Khotimah (2013) unit observasi adalah “satuan dari kita mendapat informasi”. Unit observasi pada penelitian ini adalah karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2011:2) adalah sebagai berikut :

“Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.”

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif sebab penulis ingin mendeskripsikan sejauh mana iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

Menurut Sugiyono (2005:21) dalam Umi Narimawati *at all* (2010:29) “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”

Dengan menggunakan penelitian deskriptif ini, sesuai dengan rumusan masalah maka diperoleh deskripsi mengenai:

1. Bagaimana iklim organisasi pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

2. Bagaimana kualitas kehidupan kereja pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
3. Bagaimana motivasi intrinsik pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung
4. Bagaimana kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) dalam Umi Narimawati *at all* (2010:29) “Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengukur seberapa besar Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

Dengan menggunakan metode penelitian verifikatif, maka akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, sistematis dan efektif. Desain penelitian menurut Moh. Nazir (dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati, 2012:30) adalah :

“Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat”

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati (2011:30) adalah:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi dan selajutnya menetapkan judul penelitian.

Dalam penelitian ini permasalahan yang terjadi difokuskan pada faktor penentu kinerja. Dengan demikian dapat ditetapkan judul penelitian: Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
3. Menetapkan rumusan masalah pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
4. Menetapkan tujuan penelitian Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan.
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan data sampel dan teknik pengumpulan data
8. Melakukan analisis data.
9. Menyusun hasil penelitian melalui data yang diperoleh

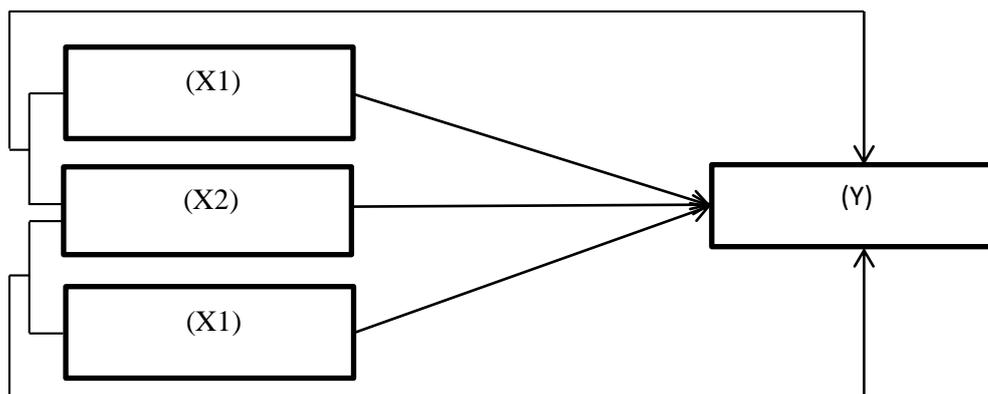
Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T - 1	<i>Deskriptif</i>	<i>Deskriptif dan Survey</i>	Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung	Cross Sectional
T - 2	<i>Verifikatif</i>	<i>Explanatory survey</i>	Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung	Cross Sectional
T - 3	<i>Verifikatif</i>	<i>Explanatory survey</i>	Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung	Cross Sectional
T - 4	<i>Verifikatif</i>	<i>Explanatory survey</i>	Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung	Cross Sectional

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T - 5	<i>Verifikatif</i>	<i>Explanatory survey</i>	Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung	Cross Sectional
T - 6	<i>Verifikatif</i>	<i>Explanatory survey</i>	Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung	Cross Sectional

Sumber : Umi Narimawati, et.al (2010 : 31)

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

3.2.2 Operasional Variabel

Menurut Umi Narimawati (2008:30) pengertian operasional variabel adalah sebagai berikut: “Operasionalisasi Variabel adalah proses penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian operasionalisasi dilakukan bila dasar

konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor”.

Sesuai dengan judul penelitian yang diungkapkan oleh penulis yaitu Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja karyawan, maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas / *Independent variabel*

Sugiyono (2012:39) mengemukakan bahwa “dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Adapun yang menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi (X1) Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dan Motivasi Intrinsik (X3).

2. Variabel Terikat / *Dependent Variabel*

Sugiyono (2012:39) mengemukakan bahwa “dalam bahasa Indonesia sering disebut variable terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah Kinerja karyawan (Y).

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Pengertian Variabel	Indikator	Ukuran Pengertian Indikator	Skala	No. Item	Sumber Data
Iklim Organisasi (X1)	Iklim organisasi adalah persepsi anggota (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin dan mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi. Wirawan (2007)	Struktur	Peran yang jelas dalam pekerjaan dan tanggungjawab pekerjaan	Ordinal	1,2,3	Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung
		Tanggungjawab	Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	4,5,6	
		Resiko	Menggambarkan kemampuan organisasi untuk mengelola resiko	Ordinal	7,8	
		Imbalan dan sangsi	Menunjukkan sistem pemberian imbalan dan sangsi yang berlaku dalam organisasi.	Ordinal	9,10	
		Kehangatan dan dukungan	Hubungan dengan rekan kerja yang lain dan hubungan dengan atasan	Ordinal	11,12	
		Konflik	Menggambarkan situasi yang terjadi bila ada permasalahan dalam aktivitas organisasi.	Ordinal	13,14,15	
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	QWL dapat diartikan menjadi dua pandangan yaitu :	Partisipasi karyawan	Keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok	Ordinal	1,2,3	Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII

Variabel	Konsep Pengertian Variabel	Indikator	Ukuran Pengertian Indikator	Sklala	No. Item	Sumber Data
	pandangan pertama menyebutkan bahwa QWL merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya : pemerikayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan dan kondisi kerja yang nyaman). Pandangan kedua menyatakan bahwa QWL merupakan persepsi-persepsi karyawan seperti karyawan merasa aman, secara relative merasa puas serta mendapatkan kesempatan tumbuh dan berkembang sebagai layaknya		yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok.			Bandung
		Penyelesaian konflik	Menggambarkan situasi yang terjadi bila ada permasalahan dalam aktivitas organisasi.	Ordinal	4,5	
		Komunikasi	Tingkat hubungan atau interaksi/sosialisasi terhadap sesama pekerja	Ordinal	6,7,8	
		Kesehatan kerja	Tingkat kenyamanan dalam bekerja	Ordinal	9,10	
		Keselamatan kerja	Tingkat keselamatan karyawan saat bekerja terjamin.		11,12,13	
		Keamanan kerja	Kesepakatan berkenaan dengan gaji, kontrak kerja dan sebagainya.		14,15,16	
		Kompensasi yang layak	Imbalan yang diberikan kepada pekerja secara adil		17,18,19,20	
		Kebanggaan	Rasa bangga karyawan bekerja pada perusahaan.		21,22	
		Pengembangan karir	Tingkat kemampuan dalam		23,24,25	

Variabel	Konsep Pengertian Variabel	Indikator	Ukuran Pengertian Indikator	Sklala	No. Item	Sumber Data
	manusia. Cascio (2006)	Cascio (2006)	mengembangkan pekerjaan			
Motivasi Intrinsik (X3)	Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional (Luthans, 2011).	<i>Achievement</i> (Pencapaian)	Prestasi kerja	Ordinal	1,2	Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung
		<i>Recognition</i> (Pengakuan)	Memberikan surat penghargaan, memberikan hadiah berupa uang tunai	Ordinal	3,4,5	
		<i>Work it Self</i> (Pekerjaan Itu Sendiri)	Tantangan pekerjaan, kesempatan belajar dan peluang	Ordinal	6,7	
		<i>Responsibility</i> (Tanggung Jawab)	Merencanakan tugas sendiri, tanpa adanya pengawasan yang terlalu ketat	Ordinal	8,9	
		<i>Advancement</i> (Kemajuan) Herzberg oleh Luthans (2011)	Kesempatan untuk mendapatkan promosi, kesempatan untuk maju dan berkembang ke tahap yang lebih tinggi.	Ordinal	10,11,12	
Kinerja (Y)	Kinerja sebagai berikut "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung	Kualitas	Tingkat ketepatan, ketelitian dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	1,2,3	Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung
		Kuantitas	Tingkat waktu menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	4,5	
		Kerja Sama	Tingkat kemampuan menjalin hubungan dalam	Ordinal	6.7	

Variabel	Konsep Pengertian Variabel	Indikator	Ukuran Pengertian Indikator	Sklala	No. Item	Sumber Data
	jawab yang diberikan kepadanya”.		pekerjaan			
	Mangkunegara (2011)	Tanggung jawab	Tingkat kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan		8,9	
		Inisiatif Mangkunegara (2011)	Tingkat kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.	Ordinal	10,11, 12	

3.2.3 Sumber Dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan untuk penelitian ini berasal dari sumber data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2010:137) sumber data terbagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer

Sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dengan wawancara ataupun dengan cara membagikan kuisioner terhadap pegawai yang berhubungan tentang iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja dan motivasi intrinsik

terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

2. Data Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dengan menggunakan data sekunder, peneliti bermaksud untuk mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah sebelumnya oleh peneliti lain, yang dimana informasi tersebut berkaitan dengan Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Untuk menunjang hasil penelitian, maka peneliti melakukan pengelompokan data yang diperlukan kedalam dua golongan, yaitu :

1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:161) mengatakan bahwa: "Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian".

Sugiyono (2012:80) mengatakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau

objek itu. Populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda alam yang lain.

Jadi, unit analisis dalam penelitian ini adalah diambil dari seluruh karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Berdasarkan penelitian tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung:

Tabel 3.3
Populasi Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung

No	Bagian	Jumlah
1	Sekretaris Perusahaan	47
2	SPI	18
3	Tanaman	17
4	Teknik & Pengolahan	20
5	Pemasaran	15
6	SDM	16
7	Hukum dan Umum	34
8	Pengadaan	10
9	Keuangan	13
10	Akutansi	21
11	Optimalisasi Aset	13
12	Teknologi Informasi	17
13	Wood Pellet	2
Sub Jumlah		243

Sumber: Karyawan Kantor Direksi PTPN VIII Bandung

2. Sampel

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yang merupakan tindak pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jumlah populasi yang pada penelitian ini relative kecil karena semua anggota populasi dijadikan sampel, maka metode yang yang digunakan dalam penarikan sampel adalah metode sampling jenuh atau sensus.

Menurut Umi Narimawati (2010:38) “Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian”. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, penulis melakukan teknik pengambilan sampling dengan menggunakan pendekatan *Slovin*, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas kesalahan yang ditoleransi (1%,5%,10%)

Adapun pertimbangan tertentu dalam pengambilan sampel yaitu ;

1. Sampel mewakili fenomena yang dipilih
2. Sampel mudah diperoleh dan sesuai dengan yang dibutuhkan
3. Sampel merupakan data primer yang berasal langsung dari responden

Dengan menggunakan rumus diatas, bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 243 orang dengan tingkat kesalahan besar 10% atau 0,1 maka didapat sampel sebanyak 70,84 dibulatkan ke atas menjadi 71 responden. Untuk menghindari kerusakan angket dan jumlah tidak kembalinya angket maka peneliti

melakukan penyebaran kuesioner kepada 75 responden. Dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4
Sampel Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung

No	Bagian	Jumlah
1	Sekretaris Perusahaan	6
2	SPI	6
3	Tanaman	6
4	Teknik & Pengolahan	6
5	Pemasaran	6
6	SDM	6
7	Hukum dan Umum	7
8	Pengadaan	6
9	Keuangan	6
10	Akutansi	6
11	Optimalisasi Aset	6
12	Teknologi Informasi	6
13	Wood Pellet	2
Sub Jumlah		75

Sumber: Karyawan Kantor Direksi PTPN VIII Bandung

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

A. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan dilakukan sebagai usaha guna memperoleh data yang bersifat teori sebagai pembanding dengan data yang diperoleh. Teknik ini dilakukan baik secara *library research* maupun *internet research* untuk menambah wawasan dan informasi tentang masalah yang dikaji dengan maksud memperoleh data-data pendukung yang berfungsi sebagai referensi-referensi yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam hal ini, peneliti menggunakan buku yang berkaitan dengan sumber daya manusia,

metodologi penelitian dan peneliti juga menggunakan media internet sebagai penelusuran informasi mengenai teori maupun data-data penelitian yang dilakukan.

B. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan merupakan cara untuk memperoleh data primer yang secara langsung melibatkan pihak responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Metode penelitian lapangan ini dapat dilakukan dengan cara :

1. Wawancara

Wawancara yaitu proses memperoleh data untuk tujuan penelitian dengan melakukan tanya jawab (berupa kuesioner) dengan pihak-pihak terkait seperti karyawan perusahaan yang bersangkutan sehubungan dengan permasalahan yang dihadapi. Adapun informasi tersebut berkaitan dengan Pengaruh Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian di jawab. Adapun kuisisioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang berhubungan dengan Pengaruh Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan, yang menjadi responden

disini adalah karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

3. Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung di lokasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Dalam penelitian ini, diadakan pengamatan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

3.2.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data . Menurut Sugiyono (2009;121) menjelaskan mengenai validitas adalah sebagai berikut ; “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur”.

Dari definisi diatas validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat tes (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus *Korelasi Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum x \sum y}{\sqrt{(\sum x^2 - (X)^2) \times (\sum Y^2 - (Y)^2)}}$$

Ket :

r_1 = Koefisien validitas yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

n = Banyaknya responden

ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal

ΣX^2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya.

Dalam mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Suharsimi Arikunto (2009:164) dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.5 Interpretasi Nilai r

Besarnya Nilai	Interpretasi
Antara 0,700 sampai dengan 1,00	Sangat tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak tidak tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat tidak tinggi

(Sumber : Suharsimi Arikunto (2009:164))

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikansi 5%).

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n - 2$$

Dimana :

n = ukuran sampel

r = Koefisin korelasi Pearson

Uji validitas digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya validitas instrumen penelitian yang menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Uji validitas dilakukan dengan pendekatan korelasi antar masing-masing item dari keseluruhan indikator yang mengukur suatu variabel dengan skor total variabel tersebut.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Pernyataan	r-hitung	t-kritis	Keterangan
Iklim Organisasi (X ₁)	P1	0,638	0,300	Valid
	P2	0,492	0,300	Valid
	P3	0,618	0,300	Valid
	P4	0,630	0,300	Valid
	P5	0,482	0,300	Valid
	P6	0,512	0,300	Valid
	P7	0,662	0,300	Valid
	P8	0,804	0,300	Valid
	P9	0,436	0,300	Valid
	P10	0,636	0,300	Valid
	P11	0,819	0,300	Valid
	P12	0,769	0,300	Valid
	P13	0,402	0,300	Valid

Variabel	Pernyataan	r-hitung	t-kritis	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₂)	P14	0,539	0,300	Valid
	P15	0,548	0,300	Valid
	P1	0,486	0,300	Valid
	P2	0,506	0,300	Valid
	P3	0,558	0,300	Valid
	P4	0,597	0,300	Valid
	P5	0,431	0,300	Valid
	P6	0,384	0,300	Valid
	P7	0,405	0,300	Valid
	P8	0,390	0,300	Valid
	P9	0,505	0,300	Valid
	P10	0,744	0,300	Valid
	P11	0,709	0,300	Valid
	P12	0,595	0,300	Valid
	P13	0,392	0,300	Valid
	P14	0,539	0,300	Valid
	P15	0,726	0,300	Valid
	P16	0,684	0,300	Valid
	P17	0,740	0,300	Valid
	P18	0,527	0,300	Valid
	P19	0,518	0,300	Valid
	P20	0,573	0,300	Valid
	P21	0,555	0,300	Valid
	P22	0,570	0,300	Valid
	P23	0,509	0,300	Valid
P24	0,436	0,300	Valid	
P25	0,739	0,300	Valid	
Motivasi Instrinsik (X ₃)	P1	0,835	0,300	Valid
	P2	0,668	0,300	Valid
	P3	0,650	0,300	Valid
	P4	0,711	0,300	Valid
	P5	0,408	0,300	Valid
	P6	0,675	0,300	Valid
	P7	0,657	0,300	Valid
	P8	0,845	0,300	Valid
	P9	0,699	0,300	Valid
	P10	0,409	0,300	Valid
	P11	0,835	0,300	Valid

Variabel	Pernyataan	r-hitung	t-kritis	Keterangan
	P12	0,884	0,300	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,489	0,300	Valid
	P2	0,420	0,300	Valid
	P3	0,842	0,300	Valid
	P4	0,716	0,300	Valid
	P5	0,494	0,300	Valid
	P6	0,590	0,300	Valid
	P7	0,439	0,300	Valid
	P8	0,533	0,300	Valid
	P9	0,511	0,300	Valid
	P10	0,712	0,300	Valid
	P11	0,673	0,300	Valid
	P12	0,521	0,300	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS v21*

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2002;112)” Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau koefisien.” Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto “Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat pada tingkat keterandalan sesuatu.”

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau kekonsistensian alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang sudah valid, untuk

mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama.

Cara kerja dari Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
- b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.
- c. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.

$$\frac{2 \Gamma_b}{1 + \Gamma_b}$$

- d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut ;

$$\Gamma_1 = \frac{2\Gamma_b}{1 + \Gamma_b}$$

Dimana :

Γ_1 = Reliabilitas internal seluruh item

Γ_b = Korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua.

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui bahwa instrumen yang digunakan menghasilkan data yang yang sama apabila diukur kembali dengan objek yang sama. Dalam penelitian ini, untuk menguji relibilitas instrumen penelitian digunakan rumus *Cronbach's Alpha Coefficient*. Data yang digunakan memenuhi syarat uji relibilitas apabila nilai *Cronbach's Alpha Coefficient* memiliki nilai lebih besar atau sama dengan 0,7.

Tabel 3.7
Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Realibilitas

Kriteria	Reliability	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Adapun hasil dari uji reliabilitas berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh nilai *Alpha Cronbach's* sebagai berikut :

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Reliabilitas	t-kritis	Keterangan
Iklm Organisasi (X_1)	0,908	0,700	Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja (X_2)	0,906	0,700	Reliabel
Motivasi Instrinsik (X_3)	0,878	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,803	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS v21*

Pada tabel 4.2 di atas, terlihat bahwa dari ke-4 (empat) variabel yang diteliti, diperoleh nilai *split half* sebesar 0,908; 0,906; 0,878 dan 0,803,. Ke 4 (empat) nilai koefisien reliabilitas tersebut lebih besar dari 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada setiap variabelnya masing-masing sudah mampu mengukur apa yang ingin diukur dan sudah teruji kesahihan maupun kelayakannya sehingga seluruh pertanyaan tersebut layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3.2.4.3 Uji MSI (Data Ordinal ke Interval)

Penelitian ini menggunakan data ordinal, karena data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, oleh karena itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval melalui “*Method of Successive Interval*” (Hays, 1963:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

1. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data menjadi interval adalah sebagai berikut:

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner
2. Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya..
3. Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data $n > 30$ dianggap mendekati luas daerah di bawah kurva normal.
4. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai Z pada rumus distribusi normal.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*

$$\text{Means of Interval} = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Keterangan:

<i>Means of Interval</i>	: rata-rata Interval
<i>Density at lower limit</i>	: kepadatan batas bawah
<i>Density at upper limit</i>	: kepadatan batas atas
<i>Area under lower limit</i>	: daerah di bawah batas bawah
<i>Area under upper limit</i>	: daerah di bawah batas atas

6. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus:

$$\text{Nilai Transformasi} = \text{Nilai Skala} + \text{Nilai Skala Minimal} + 1$$

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Menurut Narimawati umi (2010:41), rancangan analisis dapat di definisikan sebagai berikut :

“Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dimengerti”.

3.2.5.1.1 Analisis Data Deskriptif (Kualitatif)

Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan. Metode kualitatif yaitu metode pengolahan data yang menjelaskan pengaruh dan hubungan yang dinyatakan dengan kalimat. Analisis kualitatif digunakan untuk melihat faktor penyebab. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

- a. Setiap indikator yang dinilai oleh karyawan, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
- b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua karyawan.
- c. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
- d. Untuk mendeskripsikan jawaban karyawan, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
- e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\text{Skor Total} \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

(Sumber: Umi Narimawati, 2010:45)

Skor aktual adalah jawaban seluruh *karyawan* atas kuesioner yang telah diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Analisis deskriptif dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada setiap variabel yang diteliti dengan berpedoman pada tabel berikut:

$$\text{Skor Total} \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

(Sumber: Umi Narimawati, 2010:45)

Skor aktual adalah jawaban seluruh *karyawan* atas kuesioner yang telah diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Analisis deskriptif dilakukan

mengacu kepada setiap indikator yang ada pada setiap variabel yang diteliti dengan berpedoman pada tabel berikut:

Tabel 3.9
Kriteria Pengklasifikasian Presentase Skor Tanggapan Karyawan

No	%Skor	Kriteria
1.	20.00% – 36.00%	Sangat Buruk/Sangat Rendah
2.	36.01% - 52.00%	Buruk/Rendah
3.	52.01% - 68.00%	Cukup
4.	68.01% - 84.00%	Baik/Tinggi
5.	84.01% - 100%	Sangat Baik/Tinggi

(Sumber Umi Narimawati, 2001:85)

Dalam penelitian yang dilakukan penelitian didapat analisis deskriptif sebagai berikut :

3.2.5.1.2 Analisis Data Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena itu data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisa data diperlukan data interna, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui metode "Methode Succesive Interval" (Hays, 1969:39) dan selanjutnya dianalisis regresi korelasi serta determinasi.

1. Analisis Regresi dan Asumsi Klasik

Analisis regresi linier berganda digunakan untk menganalisa beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) bersama-sama. Persamaan Regresi Linier Berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Dimana :

Y : variabel dependen

X₁, X₂, X₃ : variabel independen

A : konstanta

β₁, β₂ : koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah (X₁), (X₂) dan (X₃), sedangkan variabel dependen adalah (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : variabel dependen

α : konstanta dari persamaan regresi

β₁ : koefisien regresi dari variabel X₁

β₂ : koefisien regresi dari variabel X₂

β₃ : koefisien regresi dari variabel X₃

X₁ : variabel independen

X₂ : variabel independen

X₃ : variabel independen

ε : faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (*multiple linear regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti, terdiri atas:

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Husein Umar, 2011:181). dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

1. Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
2. Jika probabilitas < 0.05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Frisch, suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinieritas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebasnya. Akibatnya model tersebut akan mengalami kesulitan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Mandala, 2001:268-270) dalam Erwan Agus Purwanto dan Dyah Sulistyastuti, 2011:198). Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Rank Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (*error*) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen)

2. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010:49) pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\} - \{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana: $-1 \leq r \leq +1$

- r : koefesien korelasi
 x : variabel independen
 y : variabel dependen
 n : jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada Tabel dibawah ini:

Tabel 3.10
Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup tinggi
0.81 – 1	Korelasi tinggi

Sumber: Syahri Alhusin, 2003 : 157

3. Analisis Korefesien Determinasi

Persentasi perana semua variabel bebas antar nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefesien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefesien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = \frac{SS_{reg}}{SS_{tot}}$.

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

Dimana:

- d ; Koefesien determinasi
 r : Koefesien Korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dalam penelitian dengan lebih dari satu variabel independen diperlukan pengujian yang berbeda, hal ini peneliti tidak hanya melihat hasil penelitian atau dugaan sementara dari satu pihak melainkan dua pihak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis asosiatif.

Menurut Sugiyono (2005:86) hipotesis asosiatif adalah Suatu pernyataan atau jawaban sementara yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Oleh karena itu dalam penelitian ini digunakan dua pengujian, yaitu pengujian secara keseluruhan dan pengujian secara parsial atau sebagian.

Hipotesis Statistik

Hipotesis Statistik adalah pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik) (Sugiyono, 2009: 160).

Untuk merumuskan hipotesis nol (**H₀**) dan hipotesis alternatif (**H_a**) berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan H1, H2 dan H3 maka secara konseptual dioperasionalkan sebagai berikut:

H1= H₀ : $\beta_1 \neq 0$ Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_a : $\beta_1 = 0$ Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2 = H₀ : $\beta_2 \neq 0$ Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \beta_2 = 0$ Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_3 = H_0 : \beta_2 \neq 0$ Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \beta_2 = 0$ Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

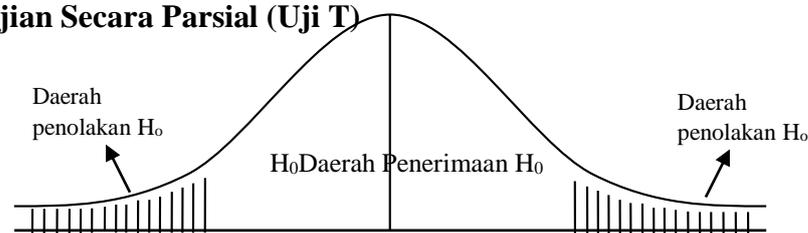
$H_4 = H_0 : \beta_2 \neq 0$ Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \beta_2 = 0$ Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_5 = H_0 : \beta_2 \neq 0$ Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \beta_2 = 0$ Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

a. Pengujian Secara Parsial (Uji T)



Gambar 3.2

Uji Daerah penolakan dan penerimaan Hipotesis

Gambar di atas menjelaskan bahwa dalam pengujian secara parsial, hipotesis dinyatakan hanya melihat dari salah satu hubungan variabel saja. Misalnya antara variabel X1 dan Y, variabel X2 dan Y dan variabel X3 dan Y. Untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan dari variabel-variabel bebas (X)

terhadap variabel terikat (Y), selanjutnya pengujian dilakukan dengan menggunakan uji statistik t dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Hipotesis operasional dalam pengujian secara parsial antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Hipotesis operasional dalam pengujian secara parsial antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Hipotesis operasional dalam pengujian secara parsial antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan.
- d. $H_0 : \beta_i \leq \beta_2 = 0$

$$H_a : \beta_i > 0 \quad \text{dimana, } i = 1, 2$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan uji hipotesisnya sebagai berikut:

$t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{table}}$, dengan $\alpha = 5\%$ maka tolak H_0 artinya signifikan.

$t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{table}}$, dengan $\alpha = 5\%$ maka terima H_0 artinya tidak signifikan.

b. Pengujian Secara Simultan

Melakukan Uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

- a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{Jk_{\text{regresi}}/K}{Jk_{\text{residu}} / \{n - (k + 1)\}}$$

Dimana : Jk_{residu} = Koefisien Korelasi Ganda
 K = Jumlah variabel bebas
 N = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat. Pengujian

ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan micro-soft. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

Menurut (Sugiyono, 2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi Product Moment atau dikenal dengan rumus Pearson.

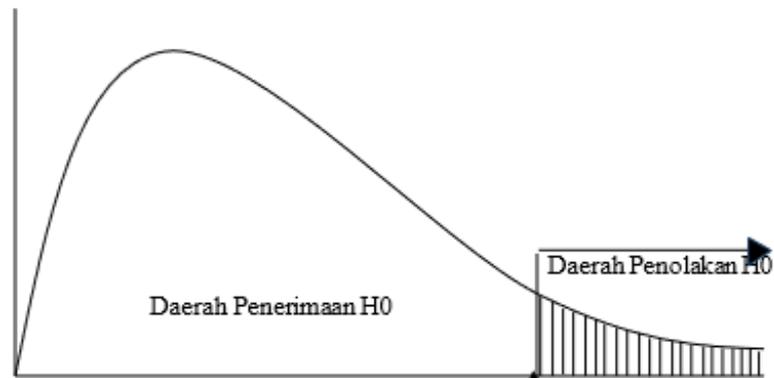
b. Hipotesis

$H_0 : \beta_1\beta_2\beta_3 = 0$, Ketiga variabel bebas yang terdiri dari Iklim Organisasi (X1) Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dan Motivasi Intrinsik (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung

$H_1 : \beta_1\beta_2\beta_3 \neq 0$, Ketiga variabel bebas yang terdiri dari Iklim Organisasi (X1) Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dan Motivasi Intrinsik (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

Kriteria pengujian H_0 ditolak apabila $F_{hitung} >$ dari $F_{tabel} (\alpha = 0,05)$

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah $y_{xi} > 0$. Untuk mengetahui p_{xyi} yang tidak sama dengan nol, maka dilakukan pengujian secara parsial.



Sumber : Sugiyono (2009:185)

Gambar 3.3
Daerah penerimaan dan penolakan H_0

c. Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah $y_{xi} > 0$. Untuk mengetahui p_{xyi} yang tidak sama dengan nol, maka dilakukan pengujian secara parsial.



Sumber: Sugiyono (2015:185)

Gambar 3.4
Daerah penerimaan dan penolakan H_0