BAB III

METODOLOGI 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".

Sesuai dengan pengertian diatas bahwa pengertian objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi sasaran dalam penelitian ilmiah. Objek dalam Penelitian ini adalah iklim organisai dan kompetensi. Penelitian ini dilakukan pada Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat.

3.2 METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode penelitan menurut Sugiyono (2009:4) 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”.

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan rumusan masalah satu yaitu :

1. Bagaimana iklim organisasi, kompetensi dan kinerja pada Direktorat SDM PT Kereta Api (persero) kantor pusat

Menurut (Sugiyono, 2011:147) menyatakan definisi metode analisis deskriptif sebagai berikut :

> “Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut:

> "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"

Metode Verifikatif digunakan untuk menggambarkan rumusan masalah 2 dan 3 yaitu :

2. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap Kinerja karyawan di Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat
3. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan di Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat

Berdasarkan jeneis penelitiannya, yaitu deskriptif verifikatif maka metode penelneltiian yang digunakan *Explanatory Survey.*

Explanatory Survey adalah suatu *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis, survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

3.2.1 Desain Penelitian

Sebelum melakukan penelitian sangatlah perlu kita melakukan suatu perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan sistematis.

Desain penelitian menurut Narimawati Umi (2008) adalah sebagai berikut:

"Desain Penelitian adalah Suatu Rencana Struktur, dan Strategi untuk menjawab permasalahan, yang mengoptimasi validitas".

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. DesaiN penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam melakuan proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

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

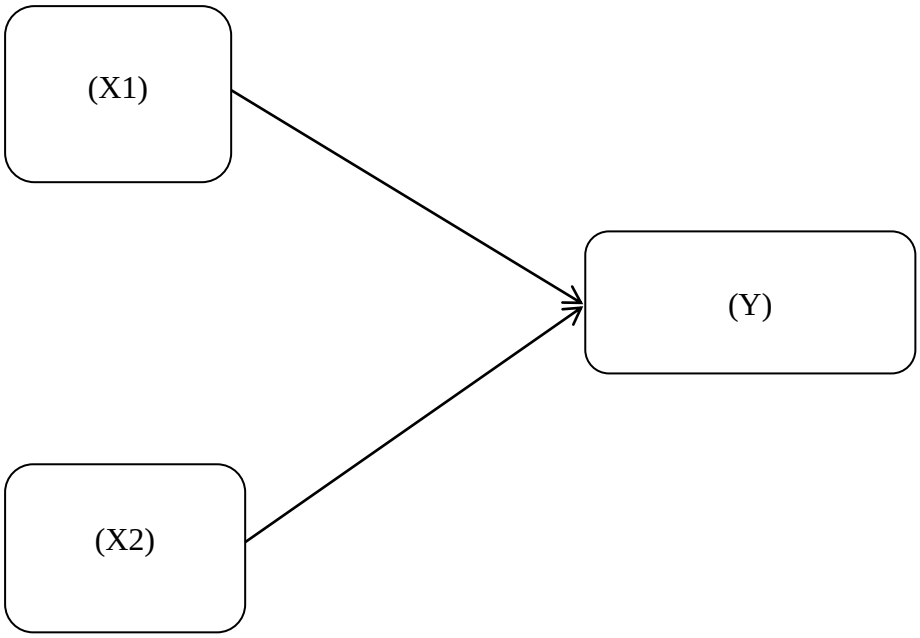
1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian
2. Mengidentifikasi masalah yang terjadi
3. Menetapkan rumusan masalah.
4. Menetapkan tujuan penelitian
5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori.
6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan.
7. Menetapkan sumber data, tehnik penetuansampel dan tehnik pengumpulan data

8. Melakukan analisis data. Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif (metode deskriptif) dan analisis kuntitatif (metode verifikatif) .
9. Menyusun pelaporan hasil penelitian melaui data informasi yang diperoleh dari perusahaan kemudian data menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	**Desain Penelitian**			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T-1	*Descrptive*	*Descrptive dan survey*	Karyawan PT KAI kantor pusat	*Cross sectional*
T-2	*Verifikatif*	*Descriptive dan Explanatory survey*	Karyawan PT KAI kantor pusat	*Cross sectional*
T-3	*Verifikatif*	*Descriptive dan Explanatory survey*	Karyawan PT KAI kantor pusat	*Cross sectional*

Desain Penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung. Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Narimawati Umi (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 dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X1) dan (X2)

Variebel independen yaitu variabel bebas yang biasa juga mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X1) dan kompetensi (X2).

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel terkait yang dipengaruhi atau mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen Kinerja.

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No kuesioner	Sumber Data
Iklim organisasi (X1)	Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik	a. Stuktur	Peran dan tanggung jawab	ORDINAL	1,2	Karyawan Direktorat SDM PT Kereta Api indonesia (persero) kantor pusat
		b.standar-standar	Tingkat Standar-lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja.		3,4	
		c.tanggung jawab	Tanggung jawab anggota organisasi		5,6	
		d.pengharga an	Tingkat keseimbangan antara imbalan dan kritik		7,8	
		e.dukungan	perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di		9,10	

	atau sifat organisasi". Litwin dan R.A. Stringer (dalam Wirawan, 2007)		antara anggota kelompok kerja			
		f.komitmen	kebanggaan anggota terhadap organisasinya dan derajat kesetiaan		11,12	
Kompetensi (X2)	kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efetivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Spencer dan spencer (1993)	a.Pengetahuan	Tingkat pendidikan yang dimiliki	O R D I N A L	13,14	Karyawan Direktorat SDM PT Kereta Api indonesia (persero) kantor pusat
		b.Keterampilan	kemampuan dalam menyelasaikan pekerjaan		15,16	
		c.Sikap	kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan		17,18	
		d.Bakat	Tingkat Kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan		19,20	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah apa yang dilakukan karyawan, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi karyawan organisasi antara lain Kuantitas output,	a. Kualitas kerja	Tingkat Kualitas hasil kerja	O R D I N A	21,22	Karyawan Direktorat SDM PT Kereta Api indonesia (persero) kantor pusat
		b.Kuantitas kerja	Tingkat penyelesaian pekerjaan		23,24	
		c.Waktu kerja	kemampuan Karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yg ditentukan.		25,26	

	Kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif ". Mathis dan Jackson (2002)	d.Kerja sama dengan rekan kerja	Tingkat kerja sama dengan rekan kerja	L	27,28	

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah ordinal. Pengertian dari skala ordinal menurut Sugiyono (2009) adalah sebagai berikut :

> "Skala ordinal, adalah skala yang berjenjang dimana sesuatu lebih atau kurang dari yang lain. Data yang diperoleh dari pengukuran dengan skala ini disebut dengan data ordinal yaitu data yang berjenjang yang jarak antara satu data dengan yang lain tidak sama".

Dari pengertian diatas tujuan dari penggunaan skala ordinal adalah memperoleh informasi berupa nilai pada jawaban. Variabel-variabel tersebut diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuisioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala *likert*. Menurut Sugiyono (2009 :73) skala *likert* adalah sebagai berikut :

> "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial."

Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pertanyaan (item positif) atau tidak mendukung pernyataan (item negatif).

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian mengenai iklim organisasi dan Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan adalah data primer dan data sekunder.

Sugiyono (2013:193), mengatakan bahwa "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data."

Menggunakan data primer dikarenakan peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan, yang bersumber langsung dari obyek pertama yang akan diteliti. Setelah data terkumpul, kemudian data tersebut diolah menjadi sebuah informasi untuk peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah dari kuesioner,wawancara, dan survey (obsevasi)

Sugiyono (2013:193), sumber data sekunder adalah "Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen". Menggunakan data sekunder dikarenakan peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain, yaitu informasi mengenai data-data terkait dengan iklim organisasi dan kompetensi 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

Pengertian populasi menurut Narimawati Umi (2008:72), adalah:

"Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian".

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Direktorat SDM PT Kereta Api indonesia (persero) Kantor pusat, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Direktorat SDM Kantor pusat PT kereta Api Indonesia berjumlah 268 orang yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.3
Unit Populasi Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) Kantor pusat

NO	Unit	Jumlah karyawan
1	Personal care and control (EMC)	189
2	Peronal administration (EMCA)	1
3	Manager recruitmen, placemen & on boarding (EMCAR)	10
4	Manager Payrol (EMCAP)	9
5	Manager mutation, retiement, & Personel Data Base (EMCAM)	22
6	Industrial relation (EMCI)	1
7	Compensation & benefit (EMCIC)	2
8	Employe Regulation (EMCIR)	5

9	Industrial Relation & Employe Engagment (EMCII)	4
10	Organization Development (MO)	3
11	Manager Human resource Planning (MOA)	3
12	Human resource Proses (MOB)	4
13	Organization Desain (MOD)	3
14	Assesment & Human resource Development (MA)	1
15	Manager Assesment (MAA)	5
16	Competency Development & Evaluation (MAC)	2
17	Manager Talent Management (MAD)	4
Jumlah		**268**

Sumber : Data PT Kereta Api Indonesia (persero)

2.Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi pengamatan dalam penelitian (Umi Narimawati,2008). Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan *stratified random sampling* berdasarkan Unit. *Stratified random sampling adalah metode* penarikan sampel dengan terikan lebih dahulu mengelompkoan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara aca sederhana setiap spectrum (Vincent Gaspers,2000:63)

Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini mengacu kepada pendekatan Slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Juliansyah Noor (2013:158)

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, dapat diketahui sampel yang akan diambil pada penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$\mathrm{N} = \frac{268}{1 + 268(0{,}1)^2}$$

$$= 72{,}8260869565214 = 73$$

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 268 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 73 orang karyawan dengan pembulatan keatas.

Ukuran alokasi sampel pada masing-masing *unit* dengan menggunakan alokasi sampel proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Newman* sebagai berikut:

$$ni = \frac{\mathrm{Ni}}{N} \quad X \quad N$$

Keterangan :

*n*i = besarnya sampel pada strata ke-i

Ni = besarnya populasi pada strata ke-i

N = besarnya populasi keseluruhan

n = besar ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas dapat diperoleh jumlah responden pada setiap store sebagai berikut :

1. Personal care and control (EMC)

$$ni = \frac{189}{268}\ X\ 73 = \ \ 51{,}48\ = 51$$

2. Personal administration (EMCA)

$$ni = \frac{1}{268}\ X\ 73 = \ \ 0{,}27 = 0$$

3. Manager recruitmen, placemen & on boarding (EMCAR)

$$n\text{i} = \frac{10}{268}\ X\ 73 = \ \ 2{,}72\ = 3$$

4. Manager Payrol (EMCAP)

$$ni = \frac{9}{268}\ X\ 73 = \ \ 2{,}45\ = 2$$

5. Manager mutation, retiement, & Personel Data Base (EMCAM)

$$ni = \frac{22}{268}\ X\ 73 = \ \ 5.99 = 6$$

6. VP Industrial relation (EMCI)

$$ni = \frac{1}{268}\ X\ 73 = \ \ 0{,}27 = 0$$

7. Compensation & benefit (EMCIC)

$$n\text{i} = \frac{2}{268}\ X\ 73 = \ 0{,}54 = 1$$

8. Employe Regulation (EMCIR)

$$ni = \frac{5}{268}\ X\ 73 =\ 1{,}36 = 1$$

9. Industrial Relation & Employe Engagment (EMCII)

$$ni = \frac{4}{268}\ X\ 73 =\ 1{,}08 = 1$$

10. Industrial Relation & Employe Engagment (EMCII)

$$ni = \frac{3}{268}\ X\ 73 =\ 0{,}81 = 1$$

11. Organization Development (MO)

$$ni = \frac{3}{268}\ X\ 73 =\ 0{,}81 = 1$$

12. Human resource Proses (MOB)

$$ni = \frac{4}{268}\ X\ 73 =\ 1{,}08 = 1$$

13. Organization Desain (MOD)

$$ni = \frac{3}{268}\ X\ 73 =\ 0{,}81 = 1$$

14. Assesment & Human resource Development (MA)

$$ni = \frac{1}{268}\ X\ 73 =\ 0{,}28 = 0$$

15. Manager Assesment (MAA)

$$ni = \frac{5}{268}\ X\ 73 = 1{,}36 = 1$$

16. Competency Development $ Evaluation (MAC)

$$ni = \frac{2}{268}\ X\ 73 =\ 0{,}54\ = 1$$

17. Manager Talent Management (MAD)

$$ni = \frac{4}{268} X\ 73 = \ 1{,}08 = 1$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing-masing unit Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat dapat dilihat secara lengkap pada tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4
Sampel Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat

Unit	Populasi	Sampel
Personal care and control (EMC)	189	51
Personal administration (EMCA)	1	0
Manager recruitmen, placemen & on boarding (EMCAR)	10	3
Manager Payrol (EMCAP)	9	2
Manager mutation, retiement, & Personel Data Base (EMCAM)	22	6
Industrial Relation (EMCI)	1	0
Compensation & benefit (EMCIC)	2	1
Employe Regulation (EMCIR)	5	1
Industrial Relation & Employe Engagment (EMCII)	4	1
Organiztion Development (MO)	3	1
Manager Human resource Planning (MOA)	3	1

Human resource Proses (MOB)	4	1
Organization Desain (MOD)	3	1
Assesment & Human resource Development (MA)	1	0
Manager Assesment (MAA)	5	1
Competency Development Evaluation (MAC)	2	1
Manager Talent Management (MAD)	4	1

Sumber : Data PT Kereata Api Indonesia (persero) diolah

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Lapangan (Field Research), yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder (data yang diambil langsung dari Diretorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) kantor pusat.

Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

(1) Studi Kepustakaan (*LibraryResearch*) yaitu untuk memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan pembahasan penelitian.

(2) Studi Lapangan (*Field Research*) yaitu dengan mencari dan memperoleh data dari perusahaan yang penulis teliti dengan cara :

a) Observasi, yaitu melakukan pengamatan dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung dilapangan.

b) Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab pihak-pihak yang mempunyai kaitan langsung dengan objek yang diteliti.

c) Kuesioner, yaitu alat penelitian berupa daftar pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden.

Agar peneliti dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya maka harus dilakukan tahapan analisis dan pengujian hipotesis. Untuk melakukan sebuah analisis data dan pengujian hipotesis, terlebih dahulu peneliti akan menentukan metode apa yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian dan merancang metode untuk menguji sebuah hipotesis. Untuk menilai kuisioner apakah valid dan realibel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

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".

Lebih lanjut uji validitas menurut *Cooper* dalam Narimawati Umi (2010:42), validitas adalah :

> *"Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure"*.

Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau

memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud yang dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangan test 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 diikemukakan oleh pearson sebagai berikut :

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

Keterangan :

r1 = Koefisien validitas item yand dicari

X = Skor yang di peroleh subjel dalam setiap item

Y = Skor total yang di peroleh subjek dari seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

$\sum Y$= Jumlah skor dalam distribusi Yyang berskala ordinal

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor x

$\sum Y^2$= jumlah kuadrat masing-masing skor Y

n = Banyaknya responden

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

TabeL 3.5
Standar Penilaian Untuk Validitas

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 : suha*rsimi Arikunto (2009:164)

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji T (taraf signifikansi 5%) dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

N = ukuran sampel

R = Koefisien Korelasi Pearson

Keputusan pengujian validitas instrumen dengan menggunaan taraf signifian 5% satu sisi adalah :

1. Item instrumen dikatakan valid jika Thitung lebih dari atau sama dengan $t_{0,05}$ = 0.2272 maka instrumen tersebut dapat digunaan
2. Item instrumen dikatakn tidak valid jika t huitung kuVang dai $t_{0,05}$ (73) = 0.2272 maka item tersebut tidak dapat digunaan.

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Validitas		
		Koefisien Validitas	Titikritis	Kesimpulan
X1 – Iklim Organisasi	1	0,461	0.2303	Valid
	2	0,497	0.2303	Valid
	3	0,404	0.2303	Valid
	4	0.373	0.2303	Valid
	5	0,371	0.2303	Valid
	6	0,335	0.2303	Valid
	7	0,287	0.2303	Valid
	8	0,461	0.2303	Valid
	9	0,373	0.2303	Valid
	10	0,373	0.2303	Valid
	11	0,339	0.2303	Valid
	12	0,252	0.2303	Valid
X2 – Kompetensi	1	0,411	0.2303	Valid
	2	0,252	0.2303	Valid
	3	0,548	0.2303	Valid
	4	0,503	0.2303	Valid
	5	0,339	0.2303	Valid
	6	0,288	0.2303	Valid
	7	0,244	0.2303	Valid
	8	0,332	0.2303	Valid
Y – Kinerja	1	0,386	0.2303	Valid
	2	0,279	0.2303	Valid
	3	0,457	0.2303	Valid
	4	0,546	0.2303	Valid
	5	0,390	0.2303	Valid
	6	0,308	0.2303	Valid
	7	0,323	0.2303	Valid
	8	0,344	0.2303	Valid

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009:3), reliabiltas adalah :

"Derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu". Selain memiliki tingkat kesahihan (validitas) alat ukur juga harus memiliki kekonsistenan". Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukan 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. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman-Brown Correlation)* Teknik Belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganil). Cara kerjanya 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.

d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus

$$\Gamma I = \frac{2\ \Gamma b}{1\ +\ \Gamma b}$$

Umi Narimawati (2010:44)

Keterangan :

Γ1 = reliabilitas internal seluruh item

Γ*b* = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Keputusan pengujian reabilitas instrumen dengan menggunakan taraf signifikan 5% satu sisi adalah:

1. T t_{hitung} lebih dari atau sama dengan $t_{0,05}$ dengan taaf signifikansi 5% maka instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan

2. Jika t_{hitung} kurang dari $t_{0,05}$ dengan taaf signifikansi 5% maka insrtumen dinyatakan tidak reliabel dan tidak dapat digunakan

Tabel 3.6

Standar Penilaian Untuk Reability

Kriteria	Realibility	Validity
GOOD	0,80	0,50
ACCEPTABLE	0,70	0,30
MARGINAL	0,60	0,20
POOR	0,50	0,10

Sumber : Barker et al, 2002:70

Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas instrument:

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas		
	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Kesimpulan
X1	0,716	0.2303	Reliabel
X2	0,687	0.2303	Reliabel
Y	0,741	0.2303	Reliabel

3.2.4.3 Uji MSI

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui "*Methode of Successive Interval"* (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

1. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

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

a) Ambil data ordinal hasil kuesioner
b) Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
c) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulaif. Untuk data n > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
d) Menghitung nilai densititas untuk setiap proporsi komulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
e) Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*

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

Dimana:

Means of Interval = Rata-Rata Interval

Density at Lower Limit = Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan atas bawah

Area Under Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Under Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

f) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : Nilai Transformasi = Nilai Skala + | 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".

3.2.5.2 Analisis Deskriptif/kualitatif

Analisis Deskriptif / kualitatif digunakan untunk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel **f**rekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik, selanjutnya untuk menetapan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang di berikan (1,2,3,4, dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan predisi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner jumlah responden.

$$Skor\ Total = \frac{Skor\ Ideal}{SkorAtuall}\ x\ 100\ \%$$

(Sumber: Narimawati Umi, 2010:45)

Keterangan :

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3.7
Kriteria Pengklasifikasian Presentase Skor Tanggapan Responden

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

(Umi Narimawati (2007:85)

3.2.5.1.2 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui "*Methode of Successive Interval"* (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

3.2.5.1.3Analisis Regresi Linier Asumsi klasik

Analisis Regresi Linier bertujuan untuk mengetahui derajat atau kekuatan Pencapaian Kinerja melalui Pemberian Remunerasi dan Komitmen Karyawan. Persamaan Regresi Linier Berganda adalah:

Dimana :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \ldots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Y = variabel dependen

X1, X2 = variabel independen

A = konstanta

β 1, β 2 = koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Iklim organisasi (X1) Kompetensi (X2), sedangkan variabel dependen adalah Pencapaian Kinerja (Y), sehingga persamaan regresi estimasinya:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$$

Dimana:

Y = Pencapaian kinerja

α = Konstanta dari persamaan regresi

β1 = Koefisien regresi dari variable X1, Inventory Control

β2= Koefisien regresi dari variable X2

X1= Iklim organisasi

X2= kompetensi

ε = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel y

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat Best Linier Unbiased Estimator (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan

dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

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

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal aytau mendekati normal. Mendeteksi apaah data terdistribusi normal atau tidak dapat dietahui 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 keptusn bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance) yaitu :

a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populaasi adalah normal

b. Jika probabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Frich, suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikroieritas bila terjaadi hubungan linier 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 ratih Sulistyastuti 2011;198), Jika terdapat korelasi yang kuat diantara 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 semain besar korelasi diantara sesama variabel independen, maa tingat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengaibatkan standar errornya semakin besarpula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multiolinieritas adalah dengan menggunakam Valriance Inflation Factor (VIF). Menurut Gurajati (2003:362) jika nilai VIF nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedatisitas

Menurut Gurajati (2005:406) "situasi heteroskedasitas akan menyebaban penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil tasiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya". Dengan demikin, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangan dari model regresi untuk menguji ada tidanya heteroskedastisitas digunaan uji rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadp nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadp nlai absolut dari resisual (error) ada yang signifikan maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual yan tidak homogen).

d Uji Autokorelasi

Autokorelasi di definisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan deret waktu dalam model regresi atau dengan kata lain error dari observasi yang satu dipengaruhi oleh error dari observasi yang sebelumnya.

Akibat dari adanya autokorelasi dalam model regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien, artinya tingkat kesalahanmya menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil. Untuk menguji ada tidanya autokorelasi, dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistik Durbin Watson (D-W). Kriteria uji ; bandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel Durbin Watson (D-W).

a. Jika D-W < dl atau D-W > 4 dl kesimpulannya pada data terdapat autokorelasi.

b. Jika du , D-W , 4 – d, kesimpulannya pada data tidak terdapat autokorelasi

c. Tidak ada kesimpulan jika dl ≤ D_W ≤du atau 4 – du ≤ D-W ≤ 4-dl. Apabila hasil uji Durbin Watson (D-W) tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan rumus test.

3. Analis korelasi

Menurut sujana (1989) dalam Uminarimawati, 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 :

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

Dimana : -1≤r≤+1

R = koefisien korelasi

x = Iklim organisasi

y = kompetensi

n = jumlah Karyawan

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

Tabel 3.8

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

4. Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/ SPSS atau secara manual didapat dari R2 = SSreg/SStot. Dalam hal ini ada dua analisis koefisien yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda dan analisis koefisien determinasi parsial.

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variable X1 dan variable X2 terhadap Y (Remunerasi dan Komitmen terhadap Peningkatan Kinerja) secara Parsial maka penulis akan menggunakan analisis koefisien determinasi yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

$$\mathbf{Kd = r^2 X 100\%}$$

Dimana: Kd = Koefisien determinasi

$r2$ = Kuadrat koefisien determinasi

Dimana apabila :

Kd = 0, Berati pengaruh variabel x terhadap variabel y, lemah

Kd = 1, Berati pengaruh variabel x terhadap variabel y, kuat

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan sebelumnya, dalam penelitian ini yang akan diuji Iklim organisasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Direktorat SDM PT kereta Api Indonesia (Persero) kantor pusat. Dalam pengujian ini terdapat dua pengelompokan yaitu pengujian untuk tipe deskriptif dan verifikatif.

Dalam penelitian ini hipotesis deskriptif. yang diajukan sebagai berikut :

H_1: Iklim Organisasi Sudah Kondusif, Kompetensi Cukup Baik dan Kinerja Karyawan Sudah Tinggi pada Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat

dimana :

H_{01} : Iklim organisasi sudah kondusif, Kompetensi cukup baik dan kinerja karyawan sudah tinggi pada Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat

H_{11} : Iklim Organisasi belum kondusif, Kompetensi kurang baik dan kinerja karyawan masih rendah pada Direktorat SDM PT Kereta Api Indonesia (persero) Kantor Pusat

1. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji-t yang digunakan adalah :

$$t_{hitung}(x_{1,2}) = \frac{b_{1,2}}{se(b_{1,2})}$$

t_{hitung} diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan nilai standar errornya.

a. Hipotesis

H_1.β=0,Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

H_1.β≠0, Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

H_2 β=0, Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

H_2.β ≠0, Terhadap pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

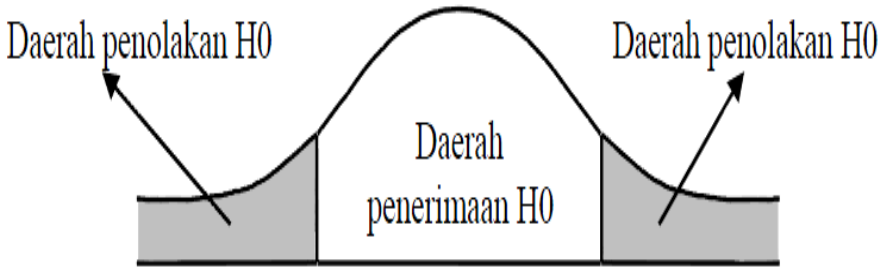
b.Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila t_{hitung}< dari t_{tabel} (α = 0,05)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan (α = 0,01) untuk diuji dua pihak, maka kriteris pencerminan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya

b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya diantara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.



Sumber : Sugiyono (2009:185)

Gambar 3.2

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho