

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dimana pendekatan kuantitatif merupakan analisis yang menggunakan data-data angka yang diolah secara statistikal serta dilakukan pada penelitian inferensia latau dalam rangka pengujian hipotesis, sehingga diperoleh signifikansi pengaruh antra variabel yang diteliti. (azwar, 2004: 5)

1. Identifikasi Variabel

Kerlinger (1973: 11) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari. Bagian ini kerlinger menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda. Dengan demikian variabel itu merupakan suatu yang bervariasi.

Selanjutnya kidder (dalam Sugiono, 2008:111), menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Dari sini dapat dipahami bahwa variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkannya.

Dari sini dapat diketahui dan ditetapkan oleh peneliti bahwa dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu Variabel bebas (X) : Iklim Organisasi dan Variabel Tergantung (Y) : Kinerja Karyawan.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

a. Kinerja karyawan

kinerja adalah merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dengan standart yang telah di tentukan, baik kuantitas, kualitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. iklim organisasi

iklim organisasi adalah suatu suatu cirri-ciri sifat-sifat yang menggambarkan suasana lingkungan psikologis organisasi yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh antara lain nilai, norma, sikap dan perasaan dari anggota organisasi tersebut.

Terdapat 7 (tujuh) aspek yang dapat mengidentifikasi iklim organisasi dalam suatu organisasi yaitu:

1. Konformitas. Konformitas terbentuk karena adanya perasaan yang sama antara para karyawan mengenai banyaknya peraturan, prosdur dan hukum dalam menjalankan pekerjaan.

2. Tanggung jawab: setiap anggota dalam organisasi mempunyai tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan perusahaan
3. Standar: tekanan dari organisasi pada kualitas tampilan serta membuat produknya terkenal. Karyawan merasa tertantang untuk menjalankan kometmen
4. Imbalan persaan dari karyawan, bhwa kerja keras karyawan pasti akan diketahui dan mendapatkan imbalan yang pantas atas usahanya.
5. Kejelasan orgsnisasi : perasaan para karyawan bahwa perusahaan terorganisir dengan baik serta mempunyai tujuan yang jelas
6. Dukungan dan kehangatan : persahabatan diantara seluruh anggota organisasi merupakan nilai yang paling penting untuk membentuk hubungan yang baikdalam lingkungan kerja.
7. Kepemimpinan : karyawan menerima kepemimpinan yang ada dalam perusahaan dan segala keputusannya. Mereka menyadari bahwa terpilihnya seorang pimpinan pasti berdasarkan keahlian yang dimilikinya, dan sebuah organisasi tidak hanya tergantung oleh satu atau dua orang organisasi, tetapi oleh seluruh karyawan yang berda di dalamnya.

8. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Sugiono, 2006 : 110).

Populasi adalah keseluruhan penduduk atau individu yang dimaksudkan untuk diteliti. Populasi dibatasi sebagai jumlah penduduk atau individu yang paling sedikit memiliki satu sifat yang sama (Hadi, 2000).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bekerja di badan perpustakaan dan arsip Sidoarjo yang berjumlah sebanyak 22 karyawan dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Terdiri dari Pria dan wanita .
- b. Usia 25 sampai dengan 56 tahun.
- c. Jenjang pendidikan minimal SMA/SMK sampai jenjang perguruan tinggi.

Mengingat jumlah populasi hanya 22 orang karyawan maka seluruh populasi dijadikan subjek penelitian dengan pendekatan populasi.

Jadi jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perpustakaan daerah Sidoarjo yang berjumlah 22 karyawan.

Jadi jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perpustakaan daerah Sidoarjo yang berjumlah 22 karyawan.

9. Rancangan Penelitian

Teknik pengumpulan datanya dilakukan melalui survei, yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan pada responden. Metode survei dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari beberapa aitem-aitem yang mewakili variable independen (iklim organisasi) dan dependen (kinerja karyawan).

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasional. Penelitian korelasional ini merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel. Metode tersebut digunakan dengan tujuan mengetahui hubungan antara variabel independen, iklim organisasi dengan dependen, kinerja karyawan pada badan perpustakaan dan arsip Sidoarjo

10. Instrumen Penelitian

Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur yang dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk

mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiono, 2008: 122).

Instrumen penelitian ini dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner ini dibuat dengan menggunakan dua Skala yaitu skala grafik rating scale dan skala likert. *Grafik Rating Scale* yaitu salah satu alat untuk memperoleh data yang berupa suatu daftar yang berisi tentang sifat / ciri-ciri tingkah laku yang ingin diselidiki yang harus dicatat secara bertingkat. Dengan memberikan scoring, *sangat baik* (4), *cukup baik* (3), *kurang baik* (2), *sangat tidak baik* (1). Skala likert yaitu dengan pemberian bobot nilai jawaban dari (1) *Sangat Tidak Setuju* sampai dengan (4) *Sangat Setuju*.

Skala ini dikonstruksikan oleh peneliti berdasarkan teori yang ada dan secara operasional mengacu pada *blue print*.

a) Alat Ukur (*blue print iklim organisasi*)

Skala ini bertujuan untuk mengukur iklim organisasi. Rancangan jumlah item skala iklim organisasi yang akan digunakan dalam uji coba sebagai langkah awal penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1. Blue Print Iklim Organisasi

No	Dimensi	Indikator	F	UF	Jumlah	%
1	Konformitas	Bekerja sama dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab	1,29,3 1	2,27,3 0	6	16,6
2	Tanggung jawab	Tuntutan untuk menyelesaikan tugas dan Menerima konsekwensi pekerjaan	3,5,28, 40	4,6,34	7	16,6
3	Standar	Menentukan standar kerja	7,26,3 3	8,25,3 7	6	13,3
4	Imbalan	Menerima upah sesuai dengan usahanya	9,23	10, 24,38	5	13,3
5	Kejelasan organisasi	Memilik itujuan yang jelas dan terorganisir dengan baik	11,13,	12,14	5	13,3
6	Kehangatan dan dukungan	Memiliki rasa saling percaya dan memberi dukungan pada rekan kerja	15,17, 36	16,18, 39	6	13,3
7	Kepemimpinan	Menerima kebijakan atau keputusan dari pimpinan	19,21, 35	20,22, 32	6	13,3
		Jumlah	20	20	40	100

Sistem penilaian untuk aitem Favorable adalah SS=4, S=3, TS=2, STS=1, sedangkan pada aitem unfavorable diberlakukan sebaiknya yaitu SS=1, S=2, TS=3, STS=4.

1) Validitas dan reliabilitas

a) Validitas.

Menurut Sumardi Suryabrata (2005) validitas soal adalah derajat kesesuaian antar suatu soal dengan perangkat soal-soal lain. Ukuran soal adalah korelasi antara skor pada soal itu dengan skor pada perangkat soal (*item-item correlation*) yang biasa disebut korelasi biserial. Jadi makin tinggi validitas suatu alat ukur, makin mengena sasarannya dan makin menunjukkan apa yang sebenarnya diukur.

Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan bantuan program statistical package for social sciene (SPSS). Syarat bahwa item-item tersebut valid adalah nilai *corrected item total correlation* (r hitung) lebih besar r tabel dimana untuk subyek ketentuanm $df = N-2$ pada penelitian ini karena $N = 22$, berarti $22-2=20$ dengan menggunakan taraf 5% maka diperoleh r tabel =0. 444 (Sugiono, 2000:333).

b) Reliabilitas.

Reliabilitas dalam penelitian ini akan di ukur dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Penggunaan rumus ini didasarkan pada pertimbangan bahwa rumus alpha ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

Menurut saifuddin azwar (2002: 35) tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur akan semakin reliabel. Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1, jika koefisien mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sedangkan uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0.05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*, atau bisa juga

menggunakan batasan tertentu seperti 0,6 adalah kurang baik., reliabilitas kurang 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program SPSS

Sebaran aitem valid dan gugur dalam skala *iklimorganisasi* dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 3.2. Sebaran aitem yang valid skala iklim organisasi

No	Item	Item total correlation	R tabel	keterangan
1	Aitem 4	0.667	0,444	Valid
2	Aitem 7	0.704	0,444	Valid
3	Aitem 8	0.637	0,444	Valid
4	Aitem 9	0.696	0,444	Valid
5	Aitem 12	0.577	0,444	Valid
6	Aitem 13	0.582	0,444	Valid
7	Aitem 14	0.740	0,444	Valid
8	Aitem 16	0.728	0,444	Valid
9	Aitem 19	0.563	0,444	Valid
10	Aitem 20	0.587	0,444	Valid
11	Aitem 21	0.682	0,444	Valid
12	Aitem 22	0.456	0,444	Valid
13	Aitem 23	0.464	0,444	Valid
14	Aitem 24	0.708	0,444	Valid
15	Aitem 25	0.482	0,444	Valid
16	Aitem 27	0.559	0,444	Valid
17	Aitem 30	0.467	0,444	Valid
18	Aitem 31	0.676	0,444	Valid
19	Aitem 32	0.589	0,444	Valid
20	Aitem 34	0.648	0,444	Valid
21	Aitem 36	0.575	0,444	Valid
22	Aitem 38	0.563	0,444	Valid
23	Aitem 39	0.668	0,444	Valid

Tabel 3.3. Sebaran aitem yang gugur Skala iklim organisasi.

No	Item	Item total correlation	R tabel	keterangan
1	Aitem 1	0.149	0,444	Gugur
2	Aitem 2	-0.013	0,444	Gugur
3	Aitem 3	0.219	0,444	Gugur
4	Aitem 5	0.040	0,444	Gugur
5	Aitem 6	0.313	0,444	Gugur
6	Aitem 10	0.058	0,444	Gugur
7	Aitem 11	0.306	0,444	Gugur
8	Aitem 15	0.093	0,444	Gugur
9	Aitem 17	-0.401	0,444	Gugur
10	Aitem 18	0.379	0,444	Gugur
11	Aitem 26	0.398	0,444	Gugur
12	Aitem 28	0.299	0,444	Gugur
13	Aitem 29	0.426	0,444	Gugur
14	Aitem 33	0.259	0,444	Gugur
15	Aitem 35	-0.057	0,444	Gugur
16	Aitem 37	0.421	0,444	Gugur
17	Aitem 40	0.352	0,444	Gugur

Berdasarkan tabel diatas tersebut dapat dilihat bahwasanya pada variabel iklim organisasi terdapat beberapa item dikatakan tidak valid yaitu aitem 1, 2, 3,5, 6, 10, 11, 15,17, 26, 28, 29, 33, 35, 37 dan 40, karena r hitung lebih kecil dari r table (0,444). Dengan kata lain item ini tidak dapat mengukur apa yang harus diukur, sedangkan beberapa item dikatakan valid yaitu pada item, 4, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 30, 31, 32, 34, 36, 38, dan 39, dimana r hitung lebih besar dari r table (0,444) dengan

kata lain item ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk melihat apakah sebaran dari variabel-variabel penelitian sudah mengikuti distribusi kurva normal atau tidak dengan melakukan Uji normalitas. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS 11,5* Adapun uji normalitas yang digunakan ini adalah menggunakan *kolmogorov-smirnov*. Kaidah yang digunakan untuk menguji normalita adalah jika signifikansi $>0,05$ maka data tersebut adalah normal, dan Jika signifikansi $<0,05$ maka data tersebut adalah tidak normal.

b) Alat ukur (*blue print kinerja karyawan*)

Skala ini bertujuan untuk mengukur penilaian kinerja karyawan perpustakaan dan arsip sidoarjo. Rancangan jumlah aitem skala kinerjakaryawan akan digunakan dalam uji coba sebagai langkah awal penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel.3.3 Blue print skalakerjakaryawan

No	Dimensi	Indikator
1	Kuantitas kerja	Hasil usaha yang didapat dalam suatu periode yang ditentukan
2	Kualitas kerja	Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat Kesesuaian dan kesiapannya
3	Pengetahuan tentang pekerjaan	Luasnya pengetahuan mengenai Pekerjaan serta keterampilan
4	perencanaan kegiatan	Menetapkan tujuan dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya

Sistem penilaian untuk penilaian kinerja karyawan adalah sangat baik = 5, baik = 4, cukup baik = 3, kurang baik = 2, sangat tidak baik = 1.

11. Analisis Data

Untuk menguji hipotesis penelitian dalam penelitian ini (hubungan iklim organisasi dengan kinerja karyawan) diuji dengan uji statistik parametric, yaitu korelasi “*Product Moment*” untuk melihat hubungan iklim organisasi dan kinerja karyawan, uji korelasi *Product Moment* dipilih dalam penelitian dengan pertimbangan bahwa kedua variabel penelitian tingkat pengukurannya interval rasio dengan bantuan Program SPSS.

Kegunaan dari korelasi ini yaitu untuk menguji signifikansi dua variabel, untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh, dan besar retribusi. Dalam penelitian ini analisis korelasi pearson digunakan

untuk menjelaskan derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan nilai $-1 < r_s < 1$, dimana:

- a. Bila nilai $r_s = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi dari ketiga variabel sangatlah lemah atau tidak terdapat korelasi sama sekali.
- b. Bila nilai $r_s=1$ atau mendekati 1, maka korelasi dari kedua variabel sangatlah kuat dan positif, artinya hubungan dari kedua variabel yang diteliti bersifat searah, maksudnya jika nilai X naik maka nilai Y juga naik atau sebaliknya.

Adapun kriteria penilaian korelasi yaitu:

Tabel 3.4 Kriteria penilaian korelasi

Interval koefisien	Tingkat pengaruh
0.00-0.199	Sangat rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.00	Sangat kuat