

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. HASIL PENELITIAN**

##### **1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini ada beberapa langkah yang dilakukan peneliti, antara lain:

- a. Merumuskan masalah yang akan dikaji dan menentukan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini,
- b. Melakukan studi kepustakaan untuk menyusun landasan teori dan metodologi dari konsep serta menyusun hipotesis,
- c. Membuat alat ukur yang akan digunakan sebagai alat pengumpulan data,
- d. Mengajukan surat ijin penelitian dengan menyertakan proposal sebagai bahan pertimbangan kepada kepala Badan Perpustakaan dan Arsip Sidoarjo pada tanggal 20 Juni 2014
- e. Membagikan kuesioner kepada 22 sampel penelitian pada tanggal 26 juni- 05 juli 2014,
- f. Skoring dan pengolahan data
- g. Analisis data dan memuat laporan hasil penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Perpustakaan dan Arsip Sidoarjo pada tanggal 25 Juni 2014 sampai dengan 10 Juli 2014. Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai atau

karyawan Badan Perpustakaan dan Arsip Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket (kuesioner), yang mana angket tersebut berisi pernyataan-pernyataan yang dikembangkan dari indikator-indikator variabel.

Setelah kuesioner dibuat, kemudian peneliti memuat surat perijinan penelitian yang ditujukan kepada kepala badan kantor perpustakaan dan kearsipan. Melalui Tata Usaha (TU), angket (kuisisioner) mulai disebarakan kepada 22 sampel penelitian yang seluruhnya adalah karyawan Badan Perpustakaan dan Arsip Sidoarjo, setelah itu peneliti melakukan penskoringan yang diolah dengan menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS versi 11,5 *for Windows*. Setelah proses penskoringan, peneliti menyusun hasil dan memuat laporan hasil penelitian dan dilanjutkan dengan pengambilan kesimpulan.

## **2. Sejarah Perpustakaan dan Arsip Daerah Sidoarjo**

Berdirinya Kantor Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo berdasarkan Perda Nomor 10 tahun 1978 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja. Sekretariat Kabupaten Sidoarjo, kemudian disempurnakan dengan perda Nomor 5 tahun 1984, yang menempatkan perpustakaan Umum berada di Bagian Hukum dan Ortala, bersamaan dengan diresmikannya Gedung Juang '45 pada tanggal 18 Desember 1984 Perpustakaan mulai berdirinya dan melakukan kegiatan operasionalnya. Pada tahun 1990, organisasi dan tata laksana yang

semula di Bagian Hukum dan Ortala menjadi bagian sendirian dan kegiatan Perpustakaan Umum menjadi Tugas pokok dan fungsi bagian organisasi dan tata laksana.

Pada tahun 1992, terjadi perubahan struktur pada pemerintah Kabupaten Sidoarjo, sehingga bagian organisasi dan tata laksana tidak lagi mengelola perpustakaan, tetapi berdasarkan perda nomor 3 tahun 1992, kewenangan penyelenggaraan perpustakaan diberikan kepada bagian hubungan masyarakat (HUMAS) yang dalam struktur baru tersebut masuk pada sub. Bagian dokumentasi dan perpustakaan dinas.

Semenjak dikelola bagian humas, perpustakaan umum yang semula bertempat di gedung juang ' 45, mulai tanggal 28 Januari 1994 (bertepatan dengan HUT Sidoarjo ke 135) pindah dilokasi baru jalan Jaksa Agung R. Suprpto 5 Sidoarjo, memempati gedung tersendiri dengan luas 1839 m<sup>2</sup> dan berdasarkan Keputusan Bupati nomor 546 tahun 1996 sebagai tindak lanjut perda Nomor 26 Tahun 1996 Perpustakaan Umum Kabupaten Sidoarjo berdiri tersendiri, lepas dengan bagian HUMAS pada bulan September 1997. Pada tanggal 30 Maret 2001 dengan terbitnya Perda no. 3 tahun 2001 tentang pembentukan dan susunan organisasi lembaga teknis daerah kabupaten sidoarjo.

### 3. Deskripsi Hasil Penelitian

#### 3.1. Pengukuran Analisis isi Validitas dan Reliabilitas

Pengukuran validitas adalah dengan menentukan besarnya nilai  $r$  tabel dengan ketentuan  $df = N - 2$ , atau pada kasus penelitian ini karena  $N = 22$ . Berarti  $22 - 2 = 20$ , dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan diperoleh  $r$  tabel 0,444. Adapun kaidah yang digunakan adalah :

Jika harga *corrected item total correlation*  $>$   $r$  tabel maka item tidak valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha*, Kaidah yang digunakan adalah jika nilai  $\alpha$  0,6 berarti kuat atau reliabel (Azwar, 2010:96).

Adapun hasil uji reliabilitas variabel persepsi store atmosphere diperoleh koefisien *Alpha* sebesar ,8969  $>$  0,6 maka instrument tersebut reliabel artinya empat puluh item tersebut reliabel sebagai instrument pengumpulan data untuk mengungkapkan iklim organisasi.

**Tabel 4.1 Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Chonbach	Keterangan
Iklim organisasi	8969	Reliabel

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment* dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows* versi 11,5. Sebelum melakukan uji hipotesis maka

terlebih dahulu harus melakukan uji coba asumsi dasar sebagai prasyarat untuk dapat menggunakan uji korelasi *Product Moment* sebagai teknik analisis datanya. Uji asumsi dasar yaitu uji normalitas data.

Uji normalitas data yang bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel. Variabel yang diuji adalah variabel *dependen* (kinerja karyawan) dan *independen* (iklim organisasi).

Untuk mengetahui normalitas dapat digunakan skor sig. Yang ada pada hasil penghitungan *Kolmogorov-smirnov*. Bila angka sig. Lebih besar atau sama dengan 0,05, maka berdistribusi normal, tetapi apabila kurang, maka data tidak berdistribusi tidak normal (Azwar, 2009:107). Hasil yang diperoleh dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Uji Normalitas Data**

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	Df	Sig.
Iklm organisasi	.145	22	.200

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* tersebut untuk variabel Konsep diri diperoleh nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$  yang artinya data tersebut normal.

### 3.2. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Berdasarkan hasil uji linieritas yang dilakukan melalui program *SPSS* diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.3. Hasil Uji Linieritas Dua Variabel**

	df	Mean	f	Sig	keterangan
Kinerja karyawan dengan *iklim organisasi	17	15,777	0,560	0,812	Linier

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (P Value Sig.) pada baris *Deviation from Linearity* sebesar 0,812. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel iklim organisasi (X) dan kinerja karyawan (Y) terdapat hubungan yang linear.

## B. PENGUJIAN HIPOTESIS

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis Statistik Parametrik (Product Moment) karena distribusi data yang dihasilkan pada uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*) berdistribusi normal maka peneliti menggunakan Statistik parametrik.

Dalam hal ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis *Product moment* dan telah dikemukakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan variable iklim organisasi dengan kinerja karyawan pada Badan Perpustakaan dan Arsip Sidoarjo. Untuk melakukan pengujian hipotesis tersebut, maka dilakukan analisis data dengan menggunakan uji korelasi *produk moment* dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 11.5*.

Hasil analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4. Pengujian hipotesis**

Variabel	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Iklim organisasi	0,261	0,241	Tidak ada hubungan
Kinerja karyawan	0,261	0,241	Tidak ada hubungan

Pada tabel Correlations, diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,261., dengan signifikansi sebesar 0,241, berdasarkan data tersebut diatas maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan memandingkan taraf signifikansi (*p-value*) dengan galatnya.

a) Jika signifikasni  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima

b) Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa koefisien korelasi adalah 0,261 dengan signifikasni 0,241. Karena signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, berarti  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Badan Perpustakaan dan Arsip Sidoarjo.

Dengan taraf kepercayaan 0,05 (5%) maka dapat diperoleh harga  $r$  tabel 0,444. Ternyata harga  $r$  hitung lebih kecil dari pada  $r$  tabel ( $0,261 < 0,444$ ), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan perpustakaan daeran dan kearsipan sidoarjo.  $H_a$  ditolak dengan ketentuan apabila terdapat tanda positif (+) pada harga koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, artinya hubungan antara (variabel X dan variabel Y) berbanding lurus. jika tanda negatif (-) pada koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan, artinya hubungan antara (variabel X dan variabel Y) adalah berbanding terbalik. (muhid, 2010:102).

Jadi, hasil yang didapat pada penghitungan ini adalah 0,261 artinya tidak ada hubungan yang signifikan, antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan Badan Perpustakaan dan Arsip Sidoarjo dan sebaliknya.

### C. PEMBAHASAN

Berdasarkan kaidah correlations (Correlations Coefficient) jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak (Muhid, 2010: 101), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa koefisien 0,216 dengan signifikansi 0,241, karena signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima berarti  $H_a$  ditolak. Hasil yang didapat pada perhitungan ini adalah 0,261 artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan, artinya hubungan kedua variabel adalah berbanding terbalik

Hasil yang didapat pada perhitungan ini adalah 0,261 yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi, dengan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis dalam penelitian ini iklim organisasi tidak terdapat hubungan dengan kinerja karyawan di badan perpustakaan dan arsip sidoarjo. Secara psikologis terdapat faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan di badan perpustakaan dan arsip sidoarjo, yaitu saling percaya antara sesama karyawan, kinerja karyawan yang diterapkan di badan perpustakaan dan arsip sidoarjo lebih mengedepankan rasa kekeluargaan dan saling percaya antara satu dengan yang lainnya, sehingga tidak ada tekanan yang secara otoriter dalam menjalankan kinerja, namun bukan berarti para karyawan tidak melaksanakan tugasnya, meskipun dengan demikian para karyawan

tetap menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Hasil penelitian ini dapat diperjelas dengan Teorinya McClelland (dalam Atkinson 1958: 438) Iklim yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku para pekerja. Bila mana iklim bermafaat bagi individu (misalnya memperhatikan kepentingan pekerja dan merorientasi pada prestasi) maka diharapkan adanya peningkatan prestasi yang lebih baik dari pada sebelumnya, sebaliknya bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan kebutuhan dan motivasi kerja, dapat diharapkan prestasi maupun kinerja karyawan berkurang. Dengan perkataan lain tingkah laku pekerja dalam suatu organisasi ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan individu dengan lingkungan organisasi yang mereka rasakan.

Oleh karena itu hanya pada iklim organisasi yang berorientasi pada prestasi atau kinerja, dimana tekanan diletakkan pada pencapaian tujuan akan timbul tingkah laku kreatif dan produksi yang tinggi. Iklim organisasi yang berorientasi pada prestasi mengakibatkan kepuasan kerja yang tinggi, sikap kelompok yang positif dan tingkat motivasi yang tinggi.

Teori Penguatan ini merupakan interaksi interpersonal yang berhubungan antara situasi dalam lingkungan, dalam konteks ini adalah iklim organisasi dan pengaruhnya terhadap perilaku individu,

begitu juga adanya proses persepsi akan mempengaruhi perilaku individu untuk mendeskripsikan situasi organisasi.

Walker & Churchill (dalam Jewel, 2007: 264) menyatakan bahwa iklim organisasi sangat berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, sehingga organisasi akan selalu berusaha meningkatkan iklim yang kondusif bagi anggota. Tentu saja dengan terciptanya suatu suasana, keadaan atau yang disebut sebagai iklim dalam organisasi yang kondusif, menjadikan pelaku organisasi akan lebih bertahan dan berkomitmen dalam organisasi sehingga nantinya dapat tercipta pula suatu tujuan organisasi.

Sedangkan hasil dari penelitian Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada perpustakaan daerah dan kearsipan Sidoarjo ini bahwasannya iklim organisasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap minat kinerja karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Hal ini berdasarkan pengujian analisis korelasi *product moment* yang memperoleh 0,261 dengan signifikansi 0,241 dan karena signifikansi  $>0,05$  maka  $H_0$  di terima, berarti  $H_a$  ditolak. Tidak ada hubungan yang signifikan antara persepsi *iklim organisasi* terhadap kinerja karyawan pada Badan Perpustakaan dan Arsip Sidoarjo.