BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Di dalam sebuah penelitian diperlukan langkah - langkah yang direncanakan dan sistematis guna mendapatkan pemecahan atau jawaban - jawaban tertentu terhadap masalah penelitian. Metode penelitian sangat penting untuk digunakan dalam menguji kebenaran, menentukan data penelitian, menemukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan sehingga dapat memperoleh hasil yang dirapkan.

Metode penelitian merupakan suatu langkah peneliti dalam mengumpulkan serta memperoleh informasi maupun data yang berhubungan dengan penelitian. Menurut BC Beins (2019:1) "*Research Methods is an introduction to the importance of scientific research in everyday life and uses familiar examples to keep students engaged.*". Sedangkan menurut Sugiyono (2019:2) "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu".

Pada penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan dengan variabel lain (Sugiono 2019:34). Metode verifikatif adalah metode yang digunakan terhadap populasi atau sampel tertentu untuk menguji

hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono 2019:35).

Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Bagaimana iklim organisasi pada PDAM Tirta wening.
2. Bagaimana pengembangan karir pada PDAM Tirta Wening.
3. Bagaimana motivasi kerja pada PDAM Tirta Wening.
4. Bagaimana kinerja karyawan pada PDAM Tirta Wening.

Metode Verifikatif ditunjukan untuk mengetahui dan menguji besarnya pengaruh iklim organisasi dan pengembangan kari terhadap kinerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PDAM Tirta Wening.

3.2 Devinisi Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

Variabel meruapakan unsur penting dalam penelitian, karena dengan variable inilah penelitian bisa dikembangkan dan bisa diolah sehingga diketahui pemecahan masalahnya. Variabel - variabel tersebut kemudian dioperasionalisasikan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian.

3.2.1 Devinisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 39) variabel penelitian merupakan suatu hal dalam bentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian dibagi menjadi dua jenis yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas atau variabel *independent* (X)

Variabel ini sering disebut juga sebagai variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel *dependent* (terikat) Sugiono (2019:41). Variabel bebas dinyatakan dengan "X" dimana terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu:

a. Iklim Organisasi (X1)

   "Iklim adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi". Litwin dan Stringer (2020)

b. Pengembangan Karir (X2)

   "Pengembangan karir adalah pengembangan secara vertical yang meliputi jabatan, kepangkatan, pendidikan dan penugasan yang dialami seseorang dalam rangkaian struktur organisasi dan digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi atau penggajian". Donald Super dalam Busro (2018)

2. Variabel intervening (Y)

   Variabel intervening merupakan variabel penyela yang terletak di antara variabel *independent* dan variabel *dependent*, sehingga variabel *independent* tidak langsung mempengaruhi berubahnya variabel *dependent*. Menurut Sugiono (2019:138) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent* menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat

diukur dan diamati.

Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, "Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif". Mc Clelland (2019:162)

3. Variabel terikat atau variabel *dependent*

Variabel Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dinyatakan dengan "Z". Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, "Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) secara kuanitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" John Miner (2018:67).

3.2.2 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan penjelasan-penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Penelitian ini terdiri dari tiga veriabel yang akan diteliti, yaitu: Iklim Organisasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Motivasi Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Y), dimana terdapat variabel dan konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran dan skala pengukuran. Definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel penelitian

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Iklim Organisasi (X1) Iklim adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi **Litwin dan Stringer (2020)**	1. Tanggung jawab	a. Pelaksanaan tugas	Tingkat melaksanakan tugas dari perusahaan	Ordinal	1
		b. Pencapaian hasil	Tingkat pencapaian hasil kerja	Ordinal	2
	2. Identitas	a. Rasa bangga terhadap organisasi	Tingkat kebanggaan dengan lingkungan oragnisasi	Ordinal	3
		b. Merasa menjadi bagian organisasi	Tingkat memiliki rasa tanggung jawab	Ordinal	4
	3. Kehangatan	a. Interaksi antar karyawan	Mampu berkomunikasi dengan karyawan lain	Ordinal	5
		b. Komunikasi yang baik dengan perusahaan	Tingkat komunikasi yang baik dalam organisasi	Ordinal	6
	4. Dukungan	a. Saling membantu antar karyawan	Tingkat saling membantu dengan sesama anggota organisasi	Ordinal	7
		b. Memberikan dukungan antar karyawan	Tingkat memberikan dukungan	Ordinal	8

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	5. Konflik	a. Penyelesaian perbedaan antar karyawan	Tingkat menyelesaikan perbedaan pendapat	Ordinal	9
		b. Suasana persaingan antar karyawan	Tingkat persaingan antar karyawan	Ordinal	10
Pengembangan Karir (X2) "Pengembangan karir adalah pengembangan secara vertical yang meliputi jabatan, kepangkatan, pendidikan dan penugasan yang dialami seseorang dalam rangkaian struktur organisasi dan digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi atau penggajian". **Donald Super (2018)**	1. Kejelasan karir	a. Kenaikan pangkat secara jelas	Tingkat kenaikan pangkat	Ordinal	11
		b. Kesempatan menjadi pemimpin	Tingkat kesempatan menjadi pemimpin	Ordinal	12
		c. Kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi	Tingkat kesempatan kenaikan jabatan	Ordinal	13
	2. Pengembangan diri	a. Kesempatan mengikuti berbagai pelatihan	Tingkat kesempatan mengikuti pelatihan	Ordinal	14
		b. Kesempatan melanjutkan pendidikan	Tingkat kesempatan melanjutkan pendidikan	Ordinal	15
		c. Kesempatan mengikuti berbagai seminar atau *workshop*	Tingkat kesempatan mengikuti *workshop*	Ordinal	16

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		d. Kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi.	Tingkat kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi	Ordinal	17
	3. Perbaikan mutu kerja	a. Peningkatan disiplin diri	Tingkat disiplin diri	Ordinal	18
		b. Kesetiaan	Tingkat kesetiaan	Ordinal	19
		c. Peningkatan motivasi di kalangan karyawan.	Tingkat motivasi karyawan	Ordinal	20
Motivasi Kerja (Y) Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan	1. Kebutuhan akan prestasi	a. Dorongan untuk mengungguli	Tingkat dorongan karyawan untuk mengunggul i	Ordinal	21
		b. Berusaha keras untuk sukses	Tingkat kerja keras karyawan untuk sukses	Ordinal	22
		c. Menetapkan target yang tinggi	Tingkat target pekerjaan karyawan	Ordinal	23

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
motif kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif **Mc Clelland (2019:162)**	2. Kebutuhan akan afiliasi	a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja	Tingkat kebutuhan karyawan akan perasaan diterima oleh lingkungan tempat tinggal dan kerja	Ordinal	24
		b. Kebutuhan akan perasaan dihormati	Tingkat kebutuhan karyawan akan perasaan dihormati	Ordinal	25
		c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal	Tingkat kebutuhan karyawan akan perasaan maju dan tidak gagal	Ordinal	26
		d Kebutuhan akan perasaan ikut serta dalam tim	tingkat kebutuhan karyawan akan perasaan ikut serta	Ordinal	27
	3. Kebutuhan akan kekuasaan	a. Memiliki kedudukan yang terbaik	Tingkat memiliki kedudukan yang terbaik	Ordinal	28

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Tingkat mengerahkan kemampuan untuk mencapai kekuasaan	Ordinal	29
		c. Dorongan mempengaruhi orang lain	Tingkat dorongan untuk dapat mempengaruhi orang lain	Ordinal	30
Kinerja Organisasi (Z) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) secara kuanitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **John Miner (2018:67)**	1. Kualitias	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	31
		b. Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	32
		c. kehandalan	tingkat kehandalan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	33
	2. Kuantitas	a. Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja	Ordinal	34
		b. Hasil kerja	Tingkat pencapaian hasil kerja	Ordinal	35

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		c. Kepuasan hasil kerja	Tingkat kepuasan hasil kerja	Ordinal	36
	3. Kerjasama	a. Partisipasi	Tingkat keterlibatan karyawan	Ordinal	37
		b. kekompakan	Tingkat kekompakan karyawan dalam menyelesaikan masalah	Ordinal	38
	4. Tanggung jawab	a. Pengambilan keputusan	Tingkat rasa tanggung jawab dalam pengambilan keputusan	Ordinal	39
		b. Penggunaan sarana prasarana	Tingkat pemanfaatan sarana dan prasarana	Ordinal	40
	5. Inisiatif	a. Kemandirian	Tingkat kreatifitas dalam penyelesaian pekerjaan	Ordinal	41
		b. Kesadaran diri	Tingkat kemauan untuk berkembang	Ordinal	42

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam setiap penelitian pasti memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti, sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dalam penelitian berlaku sebagai objek penelitian, dengan menentukan populasi maka peneliti dapat melakukan pengolahan data.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generelisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah diterapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari sehingga bisa ditarik suatu kesimpulan. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakterikstik yang dimiliki oleh objek/subjek tersebut.

Sugiyono (2020:80) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generaslisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditempatkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Wening bagian SDM sebanyak 90 karyawan. Berikut adalah data tabel populasi karyawan bagian SDM pada PDAM Tirta Wening Kota Bandung

Tabel 3.2
Populasi Karyawan Bagian SDM pada PDAM Tirta Wening Kota Bandung

no	Bagian	Jumlah
1	Senior manajer	1 Orang
2	Kepala Bagian SDM	1 Orang
3	Kepala Bagian Operasional	1 Orang
4	Seksi Distribusi	8 Orang
5	Seksi K3LH	8 Orang
6	Seksi Diklat dan Pembinaan Karyawan	8 Orang
7	Seksi Kesejahteraan Karyawan	9 Orang
8	Seksi ADM dan Pengembangan Karyawan	9 Orang
9	Seksi pencatatan Meter Air	9 Orang
10	Seksi Pelayanan Gangguan & Penerbiatan Sambungan Layanan	10 Orang
11	Seksi Pelayanan Pelanggan	15 Orang
12	Seksi Pengelolahan Air Limbah	5 Orang
13	Seksi ME Pengelolaan Air Limbah	6 Orang
Total		90 Orang

Sumber: Data dioleh peneliti (2024)

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Hal ini dilakukan agar penganalisaan yang dilakukan terhadap sampel lebih akurat. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasinya dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi kemudian kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan di ambil dari suatu populasi. Arikunto (2018:73) menyatakan bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di PDAM Tirta Wening Kota Bandung. Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:126) istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Untuk sampel jenuh tidak perlu uji signifikansi. Sehingga sampel yang akan digunakan sebagai penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PDAM TirtaWwening Kota Bandung dengan jumlah 90 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:46) teknik pengempulan data adalah cara atau strategi untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini, yaitu:

1. Studi Kepustakaan

   Yaitu dengan memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, jurnal dan artikel yang ada kaitannya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

2. Studi Lapangan

   Yaitu mencari dan memperoleh data dari perusahaan dan para karyawan sebagai responden yang penulis teliti.

   a. Observasi

      Melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti di perusahaan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

   b. Wawancara

      Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada bagian personalia yang mempunyai wewenang dari para karyawan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti sekaligus menjadi objek penelitian.

   c. Kuisioner

      Kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang kemudian disebarkan kepada

responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat sesuai dengan operasionalisasi variabel yang telah disusun sebelumnya. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan pendapat atau tanggapan responden.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Insrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas dan realibilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2019:171), pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019:124)

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid.

Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien r *product moment*

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

yY = Skor total instrumen

n = Jumlah responden dalam uji instrumen

$\boldsymbol{\Sigma}x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\boldsymbol{\Sigma}y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\boldsymbol{\Sigma}xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variable X dan variabel Y

$\boldsymbol{\Sigma}x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\boldsymbol{\Sigma}y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan:

a. Jika r hitung > r tabel, maka item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

b. Jika r hitung < r tabel, maka item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Valididitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil *output* SPSS pada tabel dengan judul Item – Total Statistik. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing- masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item - Total Correlation* > 0,30.

3.5.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama.

Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval watu tertentu (Sugiyono, 2019:168). Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan genap, kemudian dilanjutak dengan pengujian rumus *spearman brown*, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak, dikelompokan dalam kelompok I dan II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan II
3. Korelasi skor kelompok I dan II dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n\sum AB - (\sum A \sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi *product moment*

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

$\boldsymbol{\Sigma}A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\boldsymbol{\Sigma}B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\boldsymbol{\Sigma}A^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\boldsymbol{\Sigma}B^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\boldsymbol{\Sigma}AB$ = Jumlah total skor belahan ganjil dan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$\mathbf{r = \frac{2r_b}{1 + r_b}}$$

Dimana:

r : Nilai reliabilitas

r_b : Korelasi *pearson product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0.7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrument (rb hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya

a Bila r hitung > dari r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

b Bila r hitung < dari r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau realibilitas. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabilla koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikataan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan penyederhanaan dari data yang telah terkumpul kedalam bentuk yang mudah untuk diinterpretasikan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019:151) menyatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah, dan disajikan dalam bentuk Tabel. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji

hipotesis yang telah diajukan.

Analisis data digunakan untuk mengolah data menjadi suatu informasi yang nantinya data tersebut akan lebih mudah untuk dipahami dan diinterpretasikan. Data yang akan dianalisis merupakan data dari hasil penelitian lapangan dan studi kepustakaan yang kemudian diadakan perhitungan hasil kuesioner agar hasil dapat teruji dan dapat diandalkan. Setiap masing-masing kuesioner diberikan nilai dengan menggunanakan skala *likert*. Sugiyono (2019:95) mengatakan, skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen di mana yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut.

Tabel 3.3
Pemberian Skor Skala Likert

Jawaban	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	SS	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2019:134)

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk

item-item instrumen yang diajukan pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner.

Ketika data tersebut telah terkumpul, kemudian dilakukan suatu pengolahan data yang dibuat dalam bentuk tabel dan harus dianalisis. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Data yang dianalisis menggunakan pengujian statistik untuk mengetahui bentuk hubungan antara X terhadapY dan implikasinya terhadap Z dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Tipe hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausalitas yaitu menguji hubungan sebab akibat antar variabel.

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik 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. Statistik ini rata-rata (*mean*), median, modus, deviasi, dan lain-lain. Sugiyono (2019:206). Variabel penelitian ini yaitu iklim organisasi, pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Lalu selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel penilaian dilakukan dengan menyusun Tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam katagori: Sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak

setuju. Untuk skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden. Untuk akan lebih jelas berikut adalah

$$\text{Skor Rata} - \text{Rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}}$$

Setelah diketahui skor rata – rata, maka hasil tersebut dimasukan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Dimana:

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

Rentang skor = $\frac{5-1}{5}$ = 0,8

Setelah mengetahui rentang skor, maka kita dapat menentukan kategori skala pengukuran menurut Sugiyono (2018:134), yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Kategori Skala Pengukuran

Skala	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 -2,60	Tidak Setuju
2,61 - 3,40	Netral
3,41 - 4,20	Setuju
4,21 - 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2019:97)

Berdasarkan hasil diatas maka garis kontinum yang digunakan untuk melihat kategori penelian mengenai variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik

Gambar 3. 1
Garis Kontinum

Keterangan garis kontinum**:**

1 Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80: Sangat Rendah

2 Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60: Rendah

3 Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40: Sedang

4 Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20: Tinggi

5 Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00: Sangat Tinggi

3.6.2 Analisi Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2019:57). Maka dapat disimpulkan bahwa Analisis verifikatif merupakan analisis yang digunakan untuk membuktikan suatu hipotesis yangdibuat atau diajukan. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, untuk itu penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) karena variabel independen tidak langsung mempengaruhi variabel dependen.

Dalam analisis verifikatif cara atau teknik statistik yang digunakan adalah statistik inferensial. Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2019:151).

3.6.2.1 Method of Successive Interval (MSI)

Analisis *Method of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. *Method of Successive Interval* (MSI) menurut Sugiyono (2019:25), langkah-langkah dilakukan dalam MSI sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar.
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas).
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$\text{SV} = \frac{Destiny\ of\ Lower\ Limit - Destiny\ of\ Upper\ Limit}{Area\ Under\ Upper\ Limit - Area\ Under\ Lower\ Limit}$$

8. Menentukanilai transformasi Dimana:

   Y = SV + K

   K = 1+Symin

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan mengunkan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.6.2.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Menurut Juanim (2020:56) analisis jalur diartikan sebagai analisis statistik yang merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel yaitu variabel bebas atau yang lebih dikenal dengan independen variabel yang biasa disimbolkan dengan huruf X_1, X_2,… Xm, dan variabel terikat atau dependen variabel yang dipengaruhi, yang dikenal dengan dependen variabel yang biasa disimbolkan dengan huruf Y_1, Y_2,… Yn .

Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen, variabel dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan.

3.6.2.3 Asumsi – Asumsi Jalur

Untuk efektivitas penggunaan analisis jalur menurut Juanim (2020:61) diperlukan beberapa asumsi sebagai berikut:

1 Hubungan antar variabel dalam model adalah linier dan adaptif.

2 Seluruh error (residual) diasumsikan tidak berkorelasi dengan yang lainnya.

3 Variabel diasumsikan dapat diukur secara langsung.

4 Model hanya berbentuk recrusive atau searah.

5 Variabel-variabel diukur oleh skala interval.

3.6.2.4 Teknik Pengujian Analisis Jalur

Menurut Juanim (2020:57) penjabaran mengenai analisis jalur sebagai berikut:

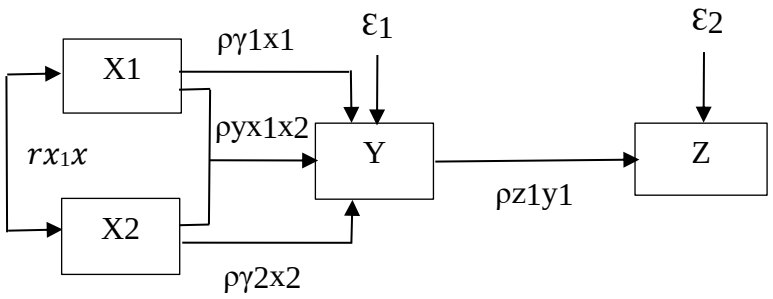
1 Konsep Dasar

Analisis jalur (*path analysis*) adalah bagian dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur(*regression is special case of path analysis*). Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel intervening. Analisis jalur dapat digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel independen terhadap variabel dependen (Juanim, 2020:57).

2 Path Diagram

Menurut Juanim (2020:57) diagram jalur merupakan alat untuk melukiskan secara grafis struktur hubungan kausalitas antar variabel independen, intervening (intermediary) dan dependen. Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel yang diteliti, dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah Iklim Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Motivasi Kerja (Y), Kinerja Karyawan (Z). Berdasarkan judul penelitian maka model

analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3. 2 Diagram Jalur (*Path Diagram*)

Keterangan:

X1 = Iklim Organisasi

X2 = Pengembangan Karir

Y = Motivasi Kerja

Z = Kinerja Karyawan

$\rho\gamma x_1$ = Koefisien jalur Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja

$\rho\gamma x_2$ = Koefisien jalur Pengembangan Karir terhadap Motivasi kerja

Pzy = Koefisien jalur Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

rx_1x_2 = Koefisien korelasi antara variabel independen

ε (epsilon) = Pengaruh faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen

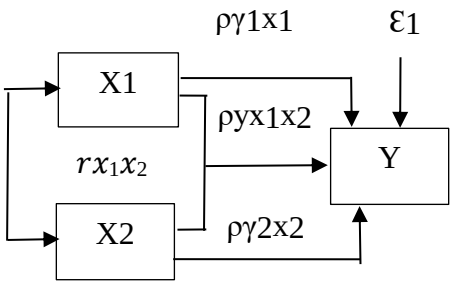
Gambar 3.2. menyatakan bahwa diagram jalur tersebut terdiri dari dua persamaan struktural atau substrukturar di mana, X1 dan X2 sebagai variabel eksogen dan Y dan Z sebagai variabel endogen. Gambar di atas dapat di

formulasikan ke dalam bentuk model persamaan struktural sebagai berikut.

Persamaan Jalur Substruktur I:

$$\gamma = pyx_1x_2 + pyx_2x_2 + \varepsilon 1$$

Jalur substruktur pertama dapat digambarkan sebagai berikut:

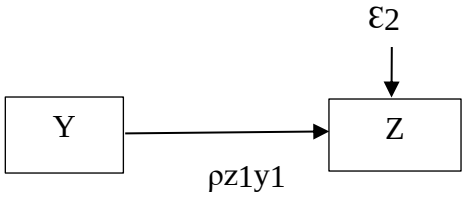


Gambar 3. 3
Sub Struktur I: Diagram Jalur X_1 dan X_2 Terhadap Y

Persamaan Jalur Substruktular II:

$$Z = \rho zy_1 + \varepsilon 2$$

Jalur substruktur kedua dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 4
Sub Struktur II: Diagram Jalur Y Terhadap Z

Berdasarkan diagram jalur dapat dilihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya yang disebut variabel intervening.

3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Menurut Juanim (2020:62) Analisis jalur memperhitungkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dilihat berdasarkan diagram jalur. Pengaruh langsung yaitu pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen tanpa melalui variabel dependen lainnya. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut variabel intervening.

a. Pengaruh langsung (Direct Effect)

Pengaruh langsung hasil dari X1, X2 terhadap Y dan Y terhadap Z, atau dapat dilihat sebagai berikut:

DE yx : $X1 \rightarrow Y : \rho\gamma\, x1$

DE zx : $X2 \rightarrow Y : \rho\gamma\, x2$

DE zy : $Y \rightarrow Z : \rho\gamma\, y1$

b. Pengaruh Tidak Langsung *(Indirect Effect*)

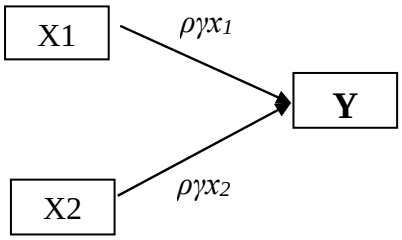
Pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut variable intervening. Pengaruh tidak langsung dari $X1$ terhadap Z melalui Y dan dari $X2$ terhadap Z melalui Y, atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut:

$X1 \longrightarrow Y \longrightarrow Z : \rho\gamma x2.\ \rho zy$

3.6.2.5 Koefisien Jalur

Koefisien jalur mengindikasikan besarnya pengaruh langsung dari suatu variabelyang memengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi, atau dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Simbol atau notasi konvensional untuk melambangkan koefisien jalur adalah pij, Dillon & Goldstein dalam (Juanim, 2020:59). Dimana i merepleksikan akibat (*dependent variable*) dan j merepleksikan sebab (*independent variable*). Jika model *recursive* (model satu arah), koefisien jalur dapat diekspresikan menggunakan korelasi sederhana atau multiple regresi.

Koefisien jalur adalah ekuivalen dengan bobot regresi. Koefisien jalur biasanya dicantumkan pada diagram jalur, tepat pada setiap garis jalurnya yang dinyatakan dalam nilai numerik. Untuk mengestimasi koefisien jalur, jika variabel endogen (Y) dipengaruhi oleh dua variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap Y adalah bobot atau koefisien beta dalam regresi. Jadi, masing-masingkoefisien jalur adalah Pyx1 = by$x$1 dan Pyx2 = by$x$2, atau dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.5
Sistem Kausal Sederhana

Khusus untuk program SPSS menu analisis regresi, koefisien jalur ditunjukan oleh output yang dinamakan Coefficient yang dinyatakan sebagai *Standardize Coefficient* atau dikenal dengan nilai Beta.

3.6.2.6 Analisi Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan atau kekuatan korelasi antara variabel penelitian yaitu variabel iklim organisasi (X_1) dan pengembangan kari (X_2), sedangkan variabel endogen adalah motivasi kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z). Korelasi yang digunakan adalah korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$\boldsymbol{R\frac{JK(reg)}{\sum Y^2}}$$

Keterangan :

R = Koefisien regresi ganda

Jkreg = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dan Korelasi

Mencari *JKreg* dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut**:**

$$JKreg = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Mencari ΣY_2 menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y_2 = \sum Y^2 - \sum Y^2 \frac{\sum Y^2}{N}$$

Berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dapat dihubungkan 1<R<1, sedangkan untuk masing-masing nilai R adalah seagai berikut:

1. Apabila R = 1, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1, X_2, Y dan variabel Z semua positif sempurna.
2. Apabila R = -1, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1, X_2, Y dan variabel Z semua negatif sempurna.
3. Apabila R = 0, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel X_1, X_2, Y dan

variabel Z.

4. Apabila nilai R berada diantara -1 dan 1, maka tanda (-) menyatakan adanya kolerasi tak langsung antara kolerasi *negative* dan positif (+) menyatakan adanya kolerasi langsung atau kolerasi positif.

Tabel 3. 5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono, (2021:184)

3.6.2.7 Koevisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil memperlihatkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksikan variabel-variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) iklim organisasi ($X1$), pengembangan karir ($X2$), motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z). Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi simultan dan analisis koefisien determinasi parsial, yang dinyatakan

dalam bentuk persentase(%).

1 Analisis Koefesien Determinasi Simultan

Analisis koefesien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa persentase variabel iklim organisasi ($X1$), pengembangan karir ($X2$), motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) secara simultan dengan mengkuadratkan koefesien korelasinya yaitu:

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

Keterangan :

Kd : Nilai koefesien determinasi

R^2 : kuadrat dari koefisien ganda

2 Analisis Koefesien Determinasi Parsial

Koefesien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaranya pengaruhsalah satu variabel independen terhadap dependen secara parsial. Rumus untuk menghitung koefesien determinasi parsial adalah:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

B : Beta (nilai *standarlized coefficients*)

Zero Order : Matrik Kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana, apabila:

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah.

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat.

3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap masalah yang

masih bersifat dugaan sementara karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Menurut Sugiyono (2019:91) uji hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Pengujuan hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh iklim organisasi (X_1), pengembangan karir (X_2), terhadap motivasi kerja (Y), serta dampaknya pada kinerja karyawan (Z) baik secara parsial maupun secara simultan.

3.7.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji hipotesis parsial untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai hitung dengan tabel. Nilai hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficient*, hipotesis dijelaskan ke dalam bentuk *statistic* sebagai berikut:

1. Pengaruh iklim organisasi (X_1) terhadap motivasi kerja (Y)

   Ho: $pyx_1 = 0$ → Artinya tidak terdapat pengaruh variabel iklim organisasi (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) pada PDAM Tirta Wening

   Ha: $pyx_1 \neq 0$ → Artinya terdapat pengaruh variabel iklim organisasi(X_1) Terhadap motivasi kerja (Y) pada PDAM Tirta Wening

2. Pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap terhadap motivasi kerja (Y)

   Ho: $pyx_2 = 0$ → Artinya tidak terdapat pengaruh variabel pengembangan karir (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) pada PDAM Tirta Wening

   Ha: $pyx_2 \neq 0$ → Artinya terdapat pengaruh variabel pengembangan karir (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) pada PDAM Tirta Wening

3 Pengaruh variabel iklim organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap motivasi kerja

H0: $py_{x_2} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel iklim organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap motivasi kerja (Y) pada PDAM Tirta Wening.

H1: $py_{x_2} \neq 0 \rightarrow$ terdapat pengaruh variabel iklim organisasi (X1), pengembangan karir (X2) terhadap motivasi kerja (Y) pada PDAM Tirta Wening.

4 Pengaruh variabel motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z)

Ho: pzy = 0 → Artinya tidak terdapat berpengaruh motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) pada PDAM Tirta Wening.

Ha: pzy ≠ 0 → Artinya terdapat berpengaruh motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) pada PDAM Tirta Wening.

Untuk menguji hipotesis parsial maka dapat dilakukan pengujian yang digunakan adalah uji t dengan rumus menurut Sugiyono (2019:248) sebagai berikut:

$$\boldsymbol{t = \sqrt{\frac{n - (k + 1)}{1 - r^2}}}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

r = Nilai korelasi parsial

k (kelas) = Jumlah variabel independen

Taraf nyata yang digunakan adalah α = 0,05, nilai T_{hitung} dibandingkan dengan T_{Tabel} dan ketentuannya sebagai berikut :

1. Jika $T_{hitung} > T_{Tabel}$, maka H0 diterima, H1 ditolak
2. Jika $T_{hitung} < T_{Tabel}$, maka H0 ditolak, H1 diterima.

3.7.2 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan secara simultan atau keseluruhan pengaruh dari Iklim Organisasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) serta dampaknya pada Kinerja Karyawan (Z). Nilai Fhitung dapat dilihat dari hasil pengelolahan data ANOVA. Selain itu untuk mengetahui tingkat signifikannya menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\boldsymbol{F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)(n - K - 1)}}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisen korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Banyaknya variabel bebas

N = Ukuran sampel

Nilai untuk uji F dilihat dari Tabel distribusi F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{Tabel}, df1(K-1) = derajat kebebasan df2(n-K) = 82 Perhitungan tersebut akan diperoleh distribusi F dengan pembilang K dan penyebut dk (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tolak H0 jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$ → Ha diterima (signifikan)Terima H0 jika F_{hitung}<

F_{Tabel} → Ha ditolak (tidak signifikan)

Rancangan hipotesis uji F adalah sebagai berikut:

4. Pengaruh iklim organisasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap motivasi kerja (Y)

   Ho: pzxi = 0 → Artinya tidak terdapat pengaruh iklim organisasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) pada PDAM Tirta Wening

   Ha: pzxi ≠ 0 → Artinya terdapat pengaruh iklim organisasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) pada PDAM Tirta Wening.

3.8 Rancangan Kuesioner

Menurut Sugiyono (2021:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. kuesioner ini disusun dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel iklim organisasi, pengembangan karir terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan.

Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yangsedang diteliti dengan berpedoman pada skala likert. Dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut:

a. Sangat setuju (SS) diberi skor 5 point

b. Setuju (S) diberi skor 4 point

c. Kurang setuju (KS) diberi skor 3 point

d. Tidak setuju (TS) diberi skor 2 point

e. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan yang berlokasi di PDAM Tirta Wening Kota Bandung. Peneliti melakukan penelitian dimulai sejak tanggal 22 Februari 2024.