

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat dan dapat dipercaya tentang:

1. Mengetahui besarnya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Sejahtera Bersama
2. Mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Sejahtera Bersama
3. Mengetahui besarnya pengaruh antara tingkat pendidikan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Sejahtera Bersama

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil data pada Koperasi Sejahtera Bersama Cabang Pangkalan Jati yang berlokasi di Jalan Pahlawan Revolusi No.10 HG 1 Pangkalan Jati, Kelurahan Pondok Bambu, Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur, untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independennya yaitu tingkat pendidikan (X1) dan iklim organisasi (X2), serta kinerja karyawan (Y). Data yang digunakan adalah time series (rentang waktu) yaitu pada bulan September sampai

dengan November 2014, karena waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti sehingga peneliti dapat lebih fokus pada saat penelitian serta keterbatasan peneliti dalam waktu, tenaga dan materi.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada koresponden. Dalam penelitian ini, ada 3 (tiga) variabel yang diteliti, yaitu tingkat pendidikan dan iklim organisasi sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang diinginkan dicapai, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara tingkat pendidikan (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

D. Populasi dan Sample

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat seorang peneliti⁷⁸. Menurut Arikunto bahwa “Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian”⁷⁹. Selain itu menurut Sudjana, “Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, menghitung hasil atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin

⁷⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta: 2007), h. 90

⁷⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 108

dipelajari sifat-sifatnya”⁸⁰. Adapun populasi dalam penelitian ini ada seluruh karyawan Koperasi Sejahtera Bersama Cabang Pangkalan Jati sebanyak 76 karyawan. Terdiri dari karyawan tetap sebanyak 3 karyawan dan karyawan tidak tetap sebanyak 73 karyawan.

Menurut Roscoe yang dikutip oleh Sugiyono bahwa “Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500”⁸¹. Menurut Arikunto “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”⁸². Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan tabel Issac dan Michael, dimana populasi terjangkau 76 adalah sebanyak 62 karyawan dengan berdasarkan tingkat koefidensi 95% dan tingkat kesalahan sebesar 5% terhadap populasi⁸³. Untuk perhitungan jumlah sampelnya dapat dilihat pada tabel III.1

Tabel III.1
Penentuan Sampel Karyawan Koperasi Sejahtera Bersama
Cabang Pangkalan Jati

Bagian	Jumlah	Perhitungan	Sampel
Branch Manager	1	$(1/76) \times 62 = 0,81$	1
Kepala Bagian Operasional Kantor	2	$(2/76) \times 62 = 1,63$	2
Area Manager	9	$(9/76) \times 62 = 7,3$	7
Financial Advisor	57	$(57/76) \times 62 = 46,5$	46
CFA	7	$(6/76) \times 62 = 5,7$	6
Total	76		62

Sumber: Diolah oleh peneliti

⁸⁰ Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2002), h. 6

⁸¹ Sugiyono., *op.cit.*, h. 90

⁸² Suharsimi Arikunto, *op.cit.*, h. 109

⁸³ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Riset dan Development* (Bandung: Alfabeta, 2001), h. 128

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik acak proposional (*Proportional Random Sampling*). Teknik ini dipakai berdasarkan pertimbangan bahwa setiap kelompok yang tersedia diambil sampel sebanding dengan besarnya kelompok dan pengambilannya secara acak.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kinerja Karyawan (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dengan moral maupun etika.

b. Definisi Operasional

Tingkat pencapaian hasil kerja dari pelaksanaan tugas yang dijalankan seorang karyawan berdasarkan standar yang ditentukan oleh koperasi. Kinerja karyawan dapat diukur dengan skala *likert* dengan menggunakan instrumen yang tercermin melalui indikator-indikator. Adapun indikator yang mencerminkan kinerja karyawan, yaitu *Quantity of work*, *Quality of work*, *Job knowledge*, *Creativeness*, *Cooperation*, *Dependability*, *Initiative*, *Personal Qualities*.

c. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan

Kisi-kisi instrument Kinerja Karyawan yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji realibilitas serta analisis butir soal dan untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan indikator variabel Kinerja Karyawan.

TABEL III.2
Kisi-kisi Instrumen Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel Terikat	Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir					
			Uji Coba		Drop		Setelah Uji Coba	
			+	-	+	-	+	-
Kinerja Karyawan	1. <i>Quantity of Work</i>	a. Jumlah Pekerjaan	1	2		2	1	
	2. <i>Quality of Work</i>	a. Kesesuaian hasil	3				2	
		b. Kesiapan Bekerja	4	5			3	4
	3. <i>Job Knowledge</i>	a. Keluasan Pengetahuan	6,7		7		5	
		b. Keluasan Keterampilan	8,9				6,7	
	4. <i>Creativeness</i>	a. Orisinalitas Gagasan	10				8	
		b. Penyelesaian Persoalan	11,12				9,10	
	5. <i>Cooperation</i>	a. Kesediaan Bekerjasama	13				11	
	6. <i>Dependability</i>	a. Kesadaran Kehadiran	14,15				12,13	
		b. Dipercaya dalam Penyelesaian Kerja	16	17			14	15
	7. <i>Initiative</i>	a. Semangat Mengerjakan Tugas Baru	18	19			16	17
		b. Tanggung Jawab	20,21	22	21		18	19
	8. <i>Personal Qualities</i>	a. Kepribadian	23,24	25			20,21	22
		b. Kepemimpinan	26,27				23	24
		c. Keramah-tamahan	28				25	
		d. Integritas Pribadi	29	30			26	27
Total			30		3		27	

Sumber: data primer (diolah)

Untuk pengisian skala *likert* dalam instrumen penelitian telah disediakan alternative jawaban yang sesuai serta nilai 1 sampai dengan 5 dengan tingkat jawaban sebagai berikut:

Tabel III.3
Skala Penilaian Untuk Instrumen Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
1	SS = Sangat Setuju	5	1
2	S = Setuju	4	2
3	KS = Kurang Setuju	3	3
4	TS = Tidak Setuju	2	4
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instumen Kinerja Karyawan

Proses pengembangan pengembangan instrumen kinerja karyawan dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen pernyataan dengan skala likert dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator-indikator seperti pada kisi-kisi yang tampak pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kinerja karyawan. Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel kinerja karyawan sebagaimana

tercatum pada tabel III.3. Setelah disetujui, selanjutnya instrumen diujicobakan kepada 30 karyawan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan rumus koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrument. Dengan memakai rumus koefisien korelasi *Product Moment*, maka kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pertanyaan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pertanyaan tersebut tidak digunakan atau di-*drop*.

Berdasarkan perhitungan (terdapat di lampiran) maka dari pernyataan setelah divalidasi terdapat 3 butir pertanyaan yang *drop*, maka 3 butir pertanyaan tersebut tidak dapat digunakan karena batas minimum pernyataan yang diterima adalah 0,361 sehingga pertanyaan yang valid tetap digunakan yaitu sebanyak 27 butir pernyataan. Selanjutnya, dihitung realibilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas. Dari hasil perhitungan diperoleh r_{ii} sebesar 0,957. Hal ini menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk (0,800-1,000), maka instrumen memiliki realibilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 27 pertanyaan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kinerja karyawan.

2. Tingkat Pendidikan

a. Definisi Konseptual

Tingkat Pendidikan adalah jenjang dalam pendidikan formal yang ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik. Tingkat pendidikan dibagi atas jenjang-jenjang yang berkesinambungan yang diatur secara kronologis agar peserta didik dapat menyesuaikan diri dengan perkembangannya.

b. Definisi Operasional

Tingkat pendidikan karyawan dapat diukur dengan didasarkan pada pendidikan formal terakhir yang dijalani oleh karyawan yang terdiri dari Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah, Pendidikan Tinggi.

Data untuk tingkat pendidikan diperoleh melalui data yang diberikan oleh koperasi. Tingkat pendidikan karyawan diukur berdasarkan lamanya pendidikan yang ditempuh secara formal melalui kegiatan belajar mengajar serta waktu pelaksanaannya berkesinambungan. Apabila karyawan mempunyai pendidikan terakhir SD diberi skor 6, SMP diberi skor 9, SMA diberi skor 12, D3 diberi skor 15, S1 diberi skor 17 dan S2 diberi skor 19.

3. Iklim Organisasi

a. Definisi Konseptual

Iklim organisasi adalah perasaan atau suasana yang secara keseluruhan dirasakan oleh anggota organisasi yang dapat terlihat dari gambaran keadaan

jasmani atau fisik, cara anggota berinteraksi dan cara anggota organisasi bertingkah laku terhadap pelanggan atau terhadap orang lain.

b. Definisi Operasional

Indikator iklim organisasi yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, tanggung jawab, dan kepercayaan. Iklim organisasi diukur dengan menggunakan kuesioner berbentuk model skala *likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban sebanyak 36 butir pertanyaan yang mencerminkan indikator-indikator di atas.

c. Kisi-kisi instrumen Iklim Organisasi

Dari indikator-indikator tersebut dapat disusun konsep instrumen menjadi dasar untuk mengukur iklim organisasi secara operasional yang dapat menjadi dasar untuk mencapai syarat validitas dan realibilitas pengukuran iklim organisasi. Jenis instrument yang digunakan untuk instrument ini adalah kuesioner sebanyak 36 butir pertanyaan yang mengacu pada indikator-indikator iklim organisasi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Untuk lebih jelasnya kisi-kisi yang mengukur iklim organisasi dapat dilihat pada tabel III. 4 berikut:

Tabel III.4
Kisi-kisi Instrumen Variabel X2 (Iklim Organisasi)

Variabel Bebas	Indikator	Uji Coba		Drop		Setelah Uji Coba	
		+	-	+	-	+	-
Iklim Organisasi	Lingkungan Kerja	2,5,6,8,13,16,19,25,36,33	9,32, 34	9,25,33		2,5,6,8,12,15,18 ,32	29, 30
	Kepemimpinan	1,4,7,11,14,22,27,35	18,24			1,4,7,10,13,21,25, ,31	17, 23
	Tanggung Jawab	17,23,28,26,31	10,30	31		16,22,26,24,	9, 28
	Kepercayaan	3,12,15,20,29	21			3,11,14,19 ,27	20
Total		36		4		32	

Sumber: Data primer (diolah)

Kuesioner dalam instrument ini berbentuk skala likert dan diisi oleh karyawan untuk mengetahui iklim organisasinya. Dalam mengisi kuesioner peneliti, telah disediakan 5 alternatif jawaban, sehingga responden dapat memilih 1 dari 5 jawaban yang paling sesuai. Setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Skor variabel iklim organisasi diperoleh dari skor teoretik antara 1 sampai 5 yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel III.5
Skala Penilaian Untuk Instrumen Variabel X2 (Iklim Organisasi)

No	Pilihan Jawaban	Positif	Negatif
1	SS = Sangat Setuju	5	1
2	S = Setuju	4	2
3	RR = Ragu-ragu	3	3
4	TS = Tidak Setuju	2	4
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instumen Iklim Organisasi

Proses pengembangan pengembangan instrumen kualitas pelayanan dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen pernyataan dengan skala likert dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator-indikator seperti pada kisi-kisi yang tampak pada tabel III.4 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel iklim organisasi. Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel iklim organisasi sebagaimana tercatum pada tabel III.4. Setelah disetujui, selanjutnya instrumen diujicobakan kepada 30 karyawan.

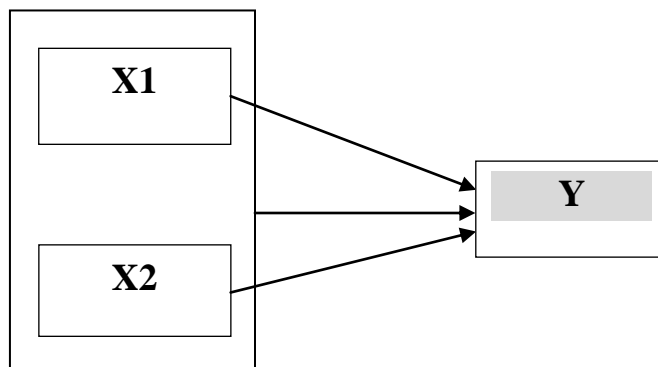
Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan rumus koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrument. Dengan memakai rumus koefisien korelasi

Product Moment, maka kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pertanyaan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pertanyaan tersebut tidak digunakan atau di-*drop*.

Berdasarkan perhitungan (terdapat di lampiran) maka dari pernyataan setelah divalidasi terdapat 4 butir pertanyaan yang *drop*, maka 4 butir pertanyaan tersebut tidak dapat digunakan karena batas minimum pernyataan yang diterima adalah 0,361 sehingga pertanyaan yang valid tetap digunakan yaitu sebanyak 32 butir pernyataan. Selanjutnya, dihitung realibilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas. Dari hasil perhitungan diperoleh r_{ii} sebesar 0,958. Hal ini menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk (0,800-1,000), maka instrumen memiliki realibilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 32 pertanyaan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur iklim organisasi.

F. Konstelasi Pengaruh Antar Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang menjadi objek penelitian dimana kinerja karyawan merupakan variabel terikat (Y). Sedangkan variabel-variabel bebas adalah tingkat pendidikan (X1), iklim organisasi (X2). Konstelasi pengaruh antar variabel di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

Variabel Bebas (X1) : Tingkat Pendidikan

Variabel Bebas (X2) : Iklim Organisasi

Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan

—————> : Menunjukkan Arah Pengaruh

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi dengan normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* dan *Normal Probability pot.*⁸⁴

Hipotesis penelitiannya adalah:

⁸⁴ Duwi Priyatno, *Belajar Praktis Analisis Parametrik dan Non Parametrik Dengan SPSS* (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2012) h. 60

- 1) H_0 : artinya data berdistribusi normal
- 2) H_a : artinya data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogrov Smirnov*, yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan analisis *Normal Probability Plot*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan SPSS menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.⁸⁵

⁸⁵ *Ibid.*, h. 46

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data tidak linear
- 2) H_a : artinya data linear

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik, yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data tidak linear
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data linear.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan dalam penelitian ini, untuk menguji apakah data memenuhi asumsi klasik. Hal ini menghindari terjadinya estimasi yang bisa mengingot tidak pada semua data dapat diterapkan regresi. Pengujian yang dilakukan adalah uji multikolinieritas, uji heteroskedatisitas.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Jika multikolinieritas yang terjadi mendekati sempurna maka koefisien regresi dapat ditentukan, meskipun memiliki penyimpangan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat diestimasi secara tepat. Jika multikolinieritas yang terjadi adalah sempurna maka koefisien regresi variabel-variabel

independen tidak dapat ditentukan dan penyimpangan standarnya tidak terbatas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain. Dalam pengujian ini, apabila hasil probabilitas signifikansi variabel independen $< 0,05$ maka dapat dikatakan mengandung heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diukur dengan metode plot, jika scatterplot menunjukkan adanya titik-titik yang membentuk pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas. Akan tetapi, bila menyebar di atas dan di bawah sumbu y , serta tidak membentuk pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen dimanipulasi atau diubah – ubah atau dinaik-turunkan. Adapun perhitungan persamaan umum regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:⁸⁶

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} : Variabel terikat (kinerja karyawan)

X_1 : Variabel bebas pertama (tingkat pendidikan)

⁸⁶Suharsimi Arikunto, *op.cit.*, h. 344

- X_2 : Variabel bebas kedua (iklim organisasi)
 a : Konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
 b_1 : Koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (tingkat pendidikan)
 b_2 : Koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (iklim organisasi)

Koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1 \bar{X}_1 + b_2 \bar{X}_2 + e_i$$

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.⁸⁷

Hipotesis penelitiannya:

- 1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) $H_0 : b_1 \neq 0$, artinya tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁸⁷ Duwi Priyatno *op.cit.*, h. 58

- 3) $H_0 : b_2 = 0$, artinya iklim organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 4) $H_0 : b_2 \neq 0$, artinya iklim organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- 1) $t_{hitung} < t_{tabel}$, jadi H_0 diterima.
- 2) $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak.

Selain membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , untuk menguji apakah variabel X_1 terhadap Y dan variabel X_2 terhadap Y signifikan atau tidak, dapat pula dilihat dari nilai sig yang ditampilkan pada *output* dari proses perhitungan menggunakan SPSS. Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai sig < 0.05 , maka H_0 ditolak, artinya signifikan
- 2) Jika nilai sig > 0.05 , maka H_0 diterima, artinya tidak signifikan.

b. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.⁸⁸

Hipotesis penelitiannya:

- 1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

⁸⁸ *Ibid.*, h. 55

Artinya tingkat pendidikan dan iklim organisasi secara serentak tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya tingkat pendidikan dan iklim organisasi secara serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan:

1) $F_{hitung} < F_{tabel}$, jadi H_0 diterima.

2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak.

Selain membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , untuk menguji apakah variabel X_1 dan X_2 terhadap Y signifikan atau tidak, dapat pula dilihat dari sig yang ditampilkan pada output dari proses perhitungan menggunakan SPSS. Kriteria pengambilan keputusan:

1) Jika nilai sig < 0.05 , maka H_0 ditolak, artinya signifikan

2) Jika nilai sig > 0.05 , maka H_0 diterima, artinya tidak signifikan

5. Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi berganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen. Rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut:⁸⁹

⁸⁹ Sugiyono, *op.cit.*, h. 231

$$R_{y.X_1X_2} = \sqrt{\frac{ry_{X_1^2} + ry_{X_2^2} - 2ry_{X_1X_2} + ry_{X_2} r_{X_1X_2}}{1 - r_{X_1X_2}^2}}$$

Keterangan:

- $R_{y.X_1X_2}$: Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y
 ry_{X_1} : Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan Y
 ry_{X_2} : Korelasi *Product Moment* antara X_2 dengan Y
 $r_{X_1X_2}$: Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan X_2

Jadi untuk dapat menghitung korelasi berganda, maka harus dihitung terlebih dahulu korelasi sederhananya melalui korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:⁹⁰

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi *Product Moment*
 N : Jumlah responden
 $\sum X$: Jumlah skor dalam sebaran X
 $\sum Y$: Jumlah skor dalam sebaran Y
 $\sum XY$: Jumlah hasil kali dari X dan Y

6. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi yang dikuadratkan disebut koefisien determinasi atau koefisien penentu (R^2). Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen.⁹¹ Rumus yang digunakan adalah:⁹²

⁹⁰ *Ibid.*, h. 288

⁹¹ *Ibid.*, h. 231

⁹² Supardi, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian* (Jakarta: Change Publication, 2014), h. 188

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

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinasi

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase