

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional merupakan penelitian menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu variabel atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2010). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya terwujud bilangan (skor, nilai, peringkat atau frekuensi), yang dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain. Penelitian kuantitatif ini menggunakan korelasional yaitu mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel.

#### B. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel bebas (X) : Iklim organisasi

Variabel terikat (Y) : Motivasi kerja

#### C. Defenisi Operasional

##### 1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah kualitas atau suasana lingkungan suatu organisasi yang secara relatif terus berlangsung dan dirasakan oleh pegawai, sehingga mempengaruhi perilaku pegawai itu sendiri. Dalam penelitian ini



menggunakan aspek Robert stinger (dalam Wirawan, 2008). Adapun aspek-aspek dalam iklim organisasi, antara lain: a. Struktur, b. Standar-standar, c. Tanggung jawab, d. Penghargaan, e. Dukungan, f. Komitmen

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi individu atau pegawai, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar yang tercermin pada perilaku dan sikapnya dalam melaksanakan pekerjaan atau kegiatan. Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek dari Arif dan Tanjung (2004) yaitu: a. Bekerja sesuai standar, b. Senang bekerja, c. Merasa berharga, d. Bekerja keras, e. Sedikit pengawasan, f. Semangat juang yang tinggi

### D. Subjek Penelitian

#### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri yang ada di Dinas Kesehatan Kab. Indragiri Hulu yang berjumlah 76 pegawai.

#### 2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, dengan maksud untuk menggeneralisasikan sampel (Arikunto, 2002). Arikunto (2002) menjelaskan apabila subjek yang akan diteliti kurang dari 100



subjek, maka lebih baik diambil keseluruhannya, tetapi jika lebih dari 100 maka diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Berdasarkan konsep diatas, karena penelitian ini populasinya kurang dari 100 orang maka peneliti mengambil semua populasi yang ada, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel ( Sugiyono, 2009).

### **E. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Azwar (2010) metode atau teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala. Skala menurut Azwar (2010) adalah sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai hal-hal yang ingin diketahui. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala skala iklim organisasi dan juga motivasi kerja.

#### **1. Skala Iklim Organisasi**

Skala iklim organisasi dalam penelitian ini menggunakan skala iklim organisasi yang dimodifikasi dari penelitian Azrimul (2009), dimodifikasi sesuai dengan subjek penelitian dan aitem tambahan dari peneliti yang disusun berdasarkan Litwin & Stinger (dalam Wirawan, 2007) yang meliputi 6 aspek

yaitu: a. Struktur, b. Standar-standar, c. Tanggung jawab, d. Penghargaan, e. Dukungan, f. Komitmen

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala model Likert yang terdiri dari 34 aitem, 17 aitem dengan pernyataan positif (*favorable*) dan 17 aitem pernyataan negatif (*unfavorable*). Skala ini dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan banyak kehilangan data. Subjek diminta untuk memilih salah satu kategori dari 4 kategori jawaban yang mewakili dirinya yaitu, “sangat sesuai” (SS), “sesuai” (S), “tidak sesuai” (TS), dan “sangat tidak sesuai (STS). Penskoran tertinggi diberikan pada pilihan sangat sesuai dan terendah untuk pernyataan sangat tidak sesuai untuk pernyataan *favorable*. Selanjutnya penskoran tertinggi untuk pernyataan *unfavorable* diberikan pada pilihan jawaban sangat tidak sesuai dan skor terendah diberikan untuk pilihan sangat sesuai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
Penilaian Respon Subjek Terhadap Skala iklim organisasi

Kategori	SS	S	TS	STS
<i>Favorable</i>	4	3	2	1
<i>Unfavorable</i>	1	2	3	4

Untuk aitem *favorable* pilihan jawaban sangat sesuai (SS) akan diberikan skor 4, pilihan jawaban sesuai (S) akan diberikan skor 3, pilihan jawaban tidak sesuai (TS) akan diberikan skor 2, dan pilihan jawaban sangat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak sesuai (STS) akan diberikan skor 1. Sedangkan untuk aitem *Unfavorable* pilihan jawaban sangat sesuai (SS) akan diberikan skor 1, pilihan jawaban sesuai (S) akan diberikan skor 2, pilihan jawaban tidak sesuai (TS) akan diberikan skor 3, dan pilihan jawaban sangat tidak sesuai (STS) akan diberikan nilai skor 4.

Adapun rincian *blueprint* skala variabel iklim organisasi untuk *try-out* dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
*Blueprint* Skala Variabel Iklim Organisasi

No	Aspek	Nomor Aitem		
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Struktur	1, 13, 25	7, 19, 30	6
2	Standar-standar	8, 20, 31	2, 14, 26	6
3	Tanggung jawab	3, 15, 27	9, 21, 34	6
4	Penghargaan	10, 22, 32	4, 16, 28	6
5	Dukungan	5, 17, 29	11, 23, 33	6
6	Semangat Juang Yang Tinggi	12, 24	6, 18	4
<b>Total</b>		<b>17</b>	<b>17</b>	<b>34</b>

**2: Skala Motivasi Kerja**

Skala motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja yang dimodifikasi dari penelitian Frendy Zapri Yulianto (2011), dimodifikasi sesuai dengan subjek penelitian dan aitem tambahan dari peneliti yang disusun berdasarkan Arep dan Tanjung yang meliputi 6 aspek yaitu: a. Bekerja sesuai standar, b. Senang bekerja, c. Merasa berharga, d. Bekerja keras, e. Sedikit pengawasan, f. Semangat juang yang tinggi

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala model Likert yang terdiri dari 36 aitem, 18 aitem dengan pernyataan positif (*favorable*) dan 18 aitem pernyataan negatif (*unfavorable*). Skala ini dimodifikasi menjadi

empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan banyak kehilangan data. Subjek diminta untuk memilih salah satu kategori dari 4 kategori jawaban yang mewakili dirinya yaitu, “sangat sesuai” (SS), “sesuai” (S), “tidak sesuai” (TS), dan “sangat tidak sesuai (STS). Penskoran tertinggi diberikan pada pilihan sangat sesuai dan terendah untuk pernyataan sangat tidak sesuai untuk pernyataan *favorable*. Selanjutnya penskoran tertinggi untuk pernyataan *unfavorable* diberikan pada pilihan jawaban sangat tidak sesuai dan skor terendah diberikan untuk pilihan sangat sesuai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
Penilaian Respon Subjek Terhadap Skala motivasi kerja

Kategori	SS	S	TS	STS
<i>Favorable</i>	4	3	2	1
<i>Unfavorable</i>	1	2	3	4

Untuk aitem *favorable* pilihan jawaban sangat sesuai (SS) akan diberikan skor 4, pilihan jawaban sesuai (S) akan diberikan skor 3, pilihan jawaban tidak sesuai (TS) akan diberikan skor 2, dan pilihan jawaban sangat tidak sesuai (STS) akan diberikan skor 1. Sedangkan untuk aitem *Unfavorable* pilihan jawaban sangat sesuai (SS) akan diberikan skor 1, pilihan jawaban sesuai (S) akan diberikan skor 2, pilihan jawaban tidak sesuai (TS) akan diberikan skor 3, dan pilihan jawaban sangat tidak sesuai (STS) akan diberikan nilai skor 4.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun rincian blueprintskala variabel motivasi kerja untuk *try-out* dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.4**  
*Blueprint Skala Variabel Motivasi Kerja*

No	Aspek	Nomor Aitem		
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Bekerja Sesuai Standar	1, 18, 31	7, 24, 30	6
2	Senang Bekerja	8, 23, 29	2, 17, 32	6
3	Merasa Berharga	3, 16, 33	9, 22, 28	6
4	Bekerja Keras	10, 21, 27,	4, 15, 34	6
5	Sedikit Pengawasan	5, 14, 35	11, 20, 26	6
6	Semangat Juang Yang Tinggi	12, 19, 25	6, 13, 36	6
<b>Jumlah</b>		18	18	36

## F. Uji Coba Alat ukur

Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan uji coba alat ukur terlebih dahulu (*try out*) pada tanggal 14 Maret sampai dengan 17 Maret 2016. Peneliti menyebarkan skala iklim organisasi dan skala motivasi kerja sebanyak 37 skala uji coba yang diberikan kepada 37 pegawai Puskesmas Pekan Heran yang kriterianya mirip dan sesuai dengan kriteria Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (*validitas*) dan konsistensi (*reabilitas*) serta untuk mendapatkan aitem-aitem yang layak digunakan sebagai alat ukur. Alat ukur yang akan di uji *validitas* dan *reabilitasnya* adalah alat ukur *variable* motivasi kerja dan iklim organisasi.

### 1. Uji Validitas

Menurut Azwar (2010) *validitas* yang berasal dari kata *validity* merupakan hal yang berkaitan dengan ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran (*tes*) dalam melakukan fungsi ukurannya. Suatu tes

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut.

## 2. Uji Daya Deskriminasi Aitem

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi, validitas isi merupakan validitas yang di estimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *profesional judgment*, Azwar (2010). Pendapat profesional dalam penelitian ini adalah pembimbing skripsi dan narasumber seminar penelitian.

Azwar (2010) mengatakan salah satu cara melihat daya deskriminasi aitem adalah dengan melihat koefisien korelasi antara distribusi skor skala itu sendiri yang dikenal dengan nama koefisien korelasi aitem total ( $r_{ix}$ ). Penerimaan aitem diterima atau gugur dalam penelitian ini dengan melihat koefisien korelasi ( $r_{ix}$ ) dengan batasan 0,30. Aitem dengan nilai koefisiensi korelasi 0,30 dianggap memuaskan dan bisa digunakan untuk alat ukur penelitian. Sedangkan aitem yang berada dibawah koefisiensi korelasi tersebut akan dianggap gugur.

Untuk mengetahui apakah skala yang dibuat sesuai dengan tujuan pengukurannya, maka dilakukan uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 17,0 For Windows*, dengan cara menghubungkan atau mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil perhitungan uji validitas untuk variabel iklim organisasi (X) dari 34 aitem yang telah diuji coba terdapat 34 aitem yang memiliki korelasi aitem total 0,30 yaitu berkisar antara 0,314 sampai 0,767 dengan kata lain terdapat 28 aitem yang dianggap valid, sedangkan sisanya 6 aitem dinyatakan gugur.

Berikut ini tabel 3.5 yang menunjukkan *blue print* skala iklim organisasi yang valid dan yang gugur setelah di lakukan uji coba.

**Tabel 3.5**  
*Blueprint* Skala Variabel Iklim Organisasi valid dan gugur

No	Aspek	Nomor Aitem				
		<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Struktur	1,13	25	19,30	7	6
2	Standar-standar	8,20,31	-	14,26	2	6
3	Tanggung Jawab	3,15,27	-	9,21,34	-	6
4	Penghargaan	10,22,32	-	16,28	4	6
5	Dukungan	5,17,29	-	11,23	33	6
6	Komitmen	24	12	6,18	-	4
<b>Jumlah</b>		15	2	13	4	34

Hasil perhitungan uji validitas untuk variabel motivasi kerja (Y) dari 36 aitem yang telah diuji coba terdapat 25 aitem yang memiliki korelasi aitem total di atas 0,30 yaitu berkisar antara 0,305 sampai 0,680 dengan kata lain terdapat 25 aitem yang dianggap valid, sedangkan sisanya 11 aitem dinyatakan gugur. Berikut ini tabel 3.5 yang menunjukkan *blue print* skala motivasi kerja yang valid dan yang gugur setelah di lakukan uji coba.

**Tabel 3.6***Blueprint* Skala Variabel Motivasi Kerja valid dan gugur

No	Aspek	Nomor Aitem				
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Bekerja Sesuai Standar	1,18,31	-	7	24,30	6
2	Senang Bekerja	8,23,29	-	17,32	2	6
3	Merasa Berharga	3,16,33	-	22	9,28	6
4	Bekerja Keras	10,21,27	-	-	4,15,34	6
5	Sedikit Pengawasan	5,35	14	11,20,26	-	6
6	Semangat Juang Yang Tinggi	12,19	25	13,36	6	6
<b>Jumlah</b>		16	2	9	9	36

Setelah mendapatkan jumlah item yang valid maupun yang gugur, maka tabel 3.5 dan 3.6 yang terlampir di bawah ini adalah *blue print* skala iklim organisasi (X) dan skala motivasi kerja pegawai (Y) untuk penelitian.

**Tabel 3.7***Blue print* skala iklim organisasi (X)(Untuk Penelitian)

No	Aspek	Nomor Aitem		
		Favorable	Unfavorable	
		1	Struktur	
2	Standar-standar	8,20,31	14,26	5
3	Tanggung Jawab	3,15,27	9,21,34	6
4	Penghargaan	10,22,32	16,28	5
5	Dukungan	5,17,29	11,23	5
6	Komitmen	24	6,8	3
<b>Jumlah</b>		15	13	28

**Tabel 3.8***Blue print* skala motivasi kerja (Y)(Untuk Penelitian)

No	Aspek	Nomor Aitem		
		Favorable	Unfavorable	
		1	Bekerja Sesuai Standar	
2	Senang Bekerja	8,23,29	17,32	5
3	Merasa Berharga	3,16,33	22	4
4	Bekerja Keras	10,21,27	-	3
5	Sedikit Pengawasan	5,35	11,20,26	5
6	Semangat Juang Yang Tinggi	12,19	13,36	4
<b>Jumlah</b>		16	9	25

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2010).

Azwar (2007) guna mengetahui koefisien reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Pengujian reliabilitas alat ukur dilakukan dengan menggunakan *SPSS 17.0 for window*.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap aitem skala Iklim organisasi (X) diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,901 sedangkan koefisien reliabilitas skala motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,858.

### G. Teknik Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hulu adalah teknik analisis korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson untuk menganalisa hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja dengan menggunakan program *SPSS 19 for windows*. dengan cara menghubungkan skor tiap butir dengan skor totalnya.