

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Berdasarkan judul penelitian, yakni “Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada LPP TVRI Pusat Jakarta”, maka penelitian ini menurut metodenya tergolong kepada penelitian *Ex Post Facto*. Penelitian *Ex Post Facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut (Sugiyono, 2010: 7). Penelitian yang dilakukan bermaksud untuk mengetahui pengaruh antar faktor, yakni berupa profesionalisme kerja dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dengan merunut ke belakang sebab-sebab adanya pengaruh dari faktor profesionalisme kerja dan iklim komunikasi organisasi tersebut.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada Kantor LPP TVRI Pusat Jakarta, yang berada di Jl. Gerbang Pemuda No.8 Senayan, Jakarta. Penelitian dilakukan pada bulan Juli sampai Agustus 2014. Alasan pemilihan tempat dikarenakan LPP TVRI Pusat Jakarta merupakan induk dari TVRI yang berperan menaungi LPP TVRI secara keseluruhan di Indonesia. Adapun LPP TVRI Stasiun Wilayah merupakan stasiun pelaksana, sedangkan segala kebijakan dan tata kelola tetap menjadi kewenangan tugas dari LPP TVRI Pusat Jakarta. Sehingga, adanya

penelitian ini dapat menjadi perwajahan bagi kondisi dan keberadaan TVRI di Indonesia.

C. Definisi Operasional Variabel

Agar penelitian dapat menciptakan kesamaan definisi dan terlihat gambaran variabelnya, maka perlu dilakukan pendefinisian variabel secara operasional. Tujuan dari pendefinisian variabel secara operasional adalah untuk memberikan gambaran bagaimana suatu variabel akan diukur, jadi variabel harus mempunyai pengertian yang sangat spesifik dan terukur berdasar tujuan penelitian dan dasar teori-teori yang relevan (Mustafa, 2009: 40). Berikut definisi operasional variabel dalam penelitian ini:

1. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah segala hasil capaian pegawai dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Adapun dimensi dan indikator kinerja pegawai Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:17) adalah sebagai berikut:

- a. Hasil Kerja: cara pegawai dalam menyelesaikan tugas yang meliputi keakuratan kerja dan efektivitas kerja.
- b. Kedisiplinan: ketepatan waktu pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas.
- c. Kreativitas: menunjukkan daya imajinasi dan daya kreatif.
- d. Kerjasama: kemampuan bekerjasama dengan orang lain (rekan kerja).

- e. Kepemimpinan: aspek-aspek kepemimpinan (*leadership*) yang dimiliki pegawai, meliputi sikap pendelegasian, kebijaksanaan dalam keputusan, otoritas kepemimpinan dan manajemen sumber daya.
- f. Kepribadian: kemampuan interpersonal pegawai.
- g. Prakarsa: kemampuan pegawai dalam melakukan inovasi yang berasal dari dalam diri, termasuk improvisasi kerja dan inisiatif dalam mengambil keputusan.
- h. Kecakapan: kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai, meliputi analitis, komunikasi, kompetensi, pengetahuan, pembelajaran, motivasi dan negosiasi.
- i. Tanggungjawab: tanggungjawab pegawai dalam menjalankan tugas.

2. Profesionalisme kerja

Profesionalisme adalah kemampuan pegawai untuk dapat bekerja secara berkompeten guna memberikan pelayanan yang prima sesuai dengan peran dan tujuan yang hendak dicapai. Adapun dimensi dan indikator profesionalisme kerja menurut gabungan pendapat Ancok (1999), Tjokrowinoto (1996:190) dan Siagian (2000), dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. kemampuan beradaptasi, dengan indikator:
 - 1) Merasakan terdapatnya perubahan dalam lingkup perusahaan.
 - 2) Merasakan terdapatnya perubahan di luar perusahaan.
 - 3) Dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan perusahaan yang terjadi

- 4) Melakukan tindakan nyata dalam mengantisipasi perkembangan zaman.
- b. Berorientasi pada misi dan nilai, dengan indikator:
- 1) Bekerja sebagai pemberi layanan pada masyarakat.
 - 2) Mengambil keputusan dengan mengacu kepada misi dan hasil yang ingin dicapai.
 - 3) Berusaha melakukan cara lain di setiap melakukan pekerjaan.
 - 4) Tidak menyukai cara rutinitas yang begitu saja.
 - 5) Bekerja di luar peraturan yang berlaku.
- c. Penghargaan terhadap keahlian atau kompetensi, dengan indikator:
- 1) Bekerja sesuai dengan tugas dan perannya.
 - 2) Bekerja dengan berdasarkan bidang keilmuan (pendidikan) yang dimiliki.
 - 3) Terdapat sarana peningkatan keahlian melalui program pelatihan atau pendidikan yang disediakan perusahaan (mengikuti).
 - 4) Mengikuti sarana peningkatan keahlian melalui program pelatihan atau pendidikan yang disediakan perusahaan.
 - 5) Tersedianya peralatan-peralatan (mesin atau benda elektronik) yang mendukung pekerjaan.
 - 6) Merasakan perpindahan jabatan.
 - 7) Dihargai dengan penghasilan sebagai imbalan profesi menurut keahlian khusus yang dikuasai.

3. Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi organisasi adalah persepsi-persepsi dan pola interaksi komunikasi yang muncul dalam organisasi dan cenderung langgeng (berjalan terus-menerus). Pada akhirnya, iklim komunikasi yang terbentuk menjadi salah satu karakteristik-karakteristik organisasi yang bersangkutan. Adapun dimensi dan indikator iklim komunikasi organisasi menurut Mulyana (2005: 157) sebagai berikut:

a. Kepercayaan, dengan indikator:

- 1) Pegawai berusaha meningkatkan kepercayaan keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan.
- 2) Pegawai berusaha meningkatkan keyakinan yang didukung oleh pernyataan dan tindakan.
- 3) Pegawai berusaha meningkatkan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan.

b. Pembuatan Keputusan Bersama, dengan indikator:

- 1) Pegawai diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukannya.
- 2) Pegawai diberi kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan atasan agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.

c. Kejujuran, dengan indikator:

- 1) Merasakan nuansa kejujuran dan keterusterangan dalam tiap hubungan-hubungan dalam organisasi.
 - 2) Pegawai dapat mengatakan apa yang ada dalam pikiran kepada sesama pegawai.
 - 3) Pegawai dapat mengatakan apa yang ada dalam pikiran kepada atasan.
 - 4) Pegawai dapat mengatakan apa yang ada dalam pikiran kepada bawahan.
- d. Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah, dengan indikator:
- 1) Kecuali untuk keperluan informasi rahasia, pegawai mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugasnya.
 - 2) Merasakan bahwa keterbukaan komunikasi memberi pengaruh dalam koordinasi pekerjaan dengan orang-orang atau bagian-bagian lain.
 - 3) Merasakan bahwa keterbukaan komunikasi memiliki hubungan luas dengan perusahaan, organisasi, para pemimpin dan rencana-rencana.
- e. Mendengarkan dalam Komunikasi ke atas, dengan indikator:
- 1) Atasan mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan bawahan secara berkesinambungan dan pikiran terbuka.
 - 2) Atasan memandang cukup penting informasi dari bawahan untuk dilaksanakan kecuali informasi yang bertentangan.
- f. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi, dengan indikator:
- 1) Berkomitmen dalam mewujudkan tujuan-tujuan berkinerja tinggi, produktivitas tinggi, kualitas tinggi dan biaya rendah.
 - 2) Memiliki perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 39). Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas (*independent variables*) atau variabel “X” dan satu variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel “Y”, dengan rincian sebagai berikut:

1. Profesionalisme Kerja, sebagai variabel bebas pertama (X_1)
2. Iklim Komunikasi Organisasi, sebagai variabel bebas kedua (X_2)
3. Kinerja Pegawai, sebagai variabel terikat (Y)

E. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010: 90), 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. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai pada LPP TVRI Pusat Jakarta.

Sedangkan sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010: 91). Adapun teknik sampel yang akan digunakan adalah *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2010: 92). Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini memberi peluang bagi setiap struktur

lembaga yang diwakili oleh beberapa pegawai sesuai struktur organisasi LPP TVRI Pusat Jakarta.

Dalam menentukan jumlah sampel tersebut, penulis menggunakan rumus yang dikembangkan oleh Slovin, untuk tingkat kesalahan 10%, maka dapat diketahui (Umar, 2010: 65):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = besaran sampel

N = besaran populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan

Berdasarkan data yang diperoleh dari Bidang SDM LPP TVRI Pusat Jakarta, jumlah keseluruhan pegawai per Agustus 2014 adalah 1312 pegawai (kecuali Direkrorat Pengembangan dan Usaha serta Satuan Pengawas Internal), baik yang tergolong Pegawai Negeri Sipil, Pegawai LPP maupun Pegawai Kontrak. Sehingga, menurut perhitungan rumus dapat diperoleh jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini dengan tingkat kesalahan 10% adalah:

$$n = \frac{1312}{1 + 1312 \cdot (0,1)^2}$$

n = 92,92 (dibulatkan menjadi 93 pegawai/responden)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan sebagai pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket yang ditujukan kepada responden yang menjadi sampel penelitian, yakni beberapa pegawai pada LPP TVRI Pusat Jakarta sesuai ketentuan perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya. Teknik ini merupakan teknik utama dalam menghimpun data primer penelitian, yakni berupa data identitas responden, tingkat profesionalisme kerja, tingkat iklim komunikasi organisasi, serta tingkat kinerja pegawai pada LPP TVRI Pusat Jakarta.

Pengumpulan data kuesioner dilakukan melalui tahap persiapan dan tahap pengambilan data, uraiannya sebagai berikut:

a. Tahap Persiapan

Tahap persiapan dilakukan dengan menggunakan bantuan teknik dokumentasi, yaitu menghimpun data kepegawaian pada LPP TVRI Pusat Jakarta. Data yang dimaksud adalah jumlah dan persebaran pegawai di tiap struktur, dan diperoleh berdasarkan data dari Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) LPP TVRI Pusat Jakarta. Data ini dimaksudkan untuk mempermudah kerja peneliti dalam menentukan sampel yang akan menjadi responden penelitian. Kemudian, peneliti menentukan jumlah persebaran jumlah kuesioner yang akan dibagikan kepada responden.

b. Tahap Pengambilan Data

Setelah memperoleh data kepegawaian dan menentukan jumlah sampel penelitian, peneliti melakukan pembagian kuesioner. Persebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 7-8 Agustus 2014. Kuesioner yang berhasil dihimpun penulis sebanyak 120 kuesioner. Dalam penyebaran kuesioner pada Direktorat Pengembangan dan Usaha serta SPI (Satuan Pengawasan Internal), penulis tidak dapat melakukan penyebaran kuesioner dikarenakan faktor perijinan dari pihak terkait. Peneliti tidak dapat memperoleh data berupa hasil kuesioner pegawai pada bagian tersebut. Oleh karena itu, untuk menjaga tingkat proporsionalitas sampel, maka peneliti tidak menghitung pegawai pada Direktorat Pengembangan dan Usaha serta SPI.

2. Observasi

Teknik ini merupakan teknik pendukung yang dapat menghimpun informasi dan berguna dalam menjelaskan atau menjabarkan data primer yang telah disimpulkan menurut pengamatan langsung di lapangan. Tindakan observasi yang dilakukan meliputi pengamatan terhadap perilaku para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan/ melaksanakan aktivitas kerja serta mengamati dan merasakan suasana yang terbentuk dalam ruangan kerja termasuk pola/ bentuk komunikasi antar pegawai pada LPP TVRI Pusat Jakarta.

3. Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk memperoleh dokumen pendukung penelitian seperti dokumen terkait profil LPP TVRI Pusat Jakarta dan dokumen kepegawaian, khususnya berisi latar belakang dan persebaran pegawai di tiap struktur LPP TVRI Pusat Jakarta.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan segala macam alat bantu yang digunakan penulis untuk memudahkan dalam pengukuran variabel (Mustafa, 2009: 93). Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang dipakai adalah berupa angket. Instrumen ini sangat diperlukan mengingat kebutuhan utama dalam teknik pengumpulan data berupa teknik kuesioner (angket) sebagaimana penjelasan sebelumnya.

Instrumen penelitian, dalam hal ini angket, disusun dengan menyesuaikan referensi-referensi yang sudah ada sebagaimana penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti-peneliti lain menurut variabel masing-masing.

Tabel 2. Kisi-kisi Kuesioner (Angket)

Variabel	Indikator	Butir	Jumlah
Profesionalisme Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan menyesuaikan diri Kemampuan mengantisipasi perubahan 	1*, 2*, 3 dan 4	4
	<ul style="list-style-type: none"> Pemahaman tugas dan orientasi Improvisasi dalam bekerja 	5*, 6, 7*, 8 dan 9*	5
	<ul style="list-style-type: none"> Bekerja sesuai kompetensi Ketersediaan sarana dan prasarana Tingkat imbalan kerja 	10, 11*, 12*, 13, 14, 15* dan 16	7
Iklim Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> Kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas pegawai 	1, 2 dan 3	3
	<ul style="list-style-type: none"> Komunikasi dan berkonsultasi pegawai Kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan atasan 	4* dan 5	2
	<ul style="list-style-type: none"> Suasana kejujuran Tingkat kejujuran kepada tiap tingkatan 	6, 7, 8 dan 9	4
	<ul style="list-style-type: none"> Kemudahan akses informasi Keterbukaan komunikasi ke bawah 	10, 11 dan 12	3
	<ul style="list-style-type: none"> Mendengarkan personel bawahan Apresiasi informasi dari bawahan 	13 dan 14	2
	<ul style="list-style-type: none"> Komitmen pegawai Perhatian antar anggota 	15 dan 16	2
Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> Keakuratan kerja Efektivitas kerja 	1 dan 3	2
	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan waktu 	11	1
	<ul style="list-style-type: none"> Daya imajinasi dan kreatif 	8	1
	<ul style="list-style-type: none"> Bekerjasama dengan orang lain 	7	1
	<ul style="list-style-type: none"> Sikap pendelegasian Kebijaksanaan dalam keputusan Otoritas kepemimpinan Manajemen sumber daya 	10, 16, 18 dan 20	4
	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan interpersonal 	15	1
	<ul style="list-style-type: none"> Improvisasi kerja Inisiatif Inovatif 	9, 12, 13 dan 14	4
	<ul style="list-style-type: none"> Analitis Komunikatif Kompetensi kerja Pengetahuan Pembelajaran Motivasi Negosiasi 	4, 5, 6, 17, 19, 21 dan 22	7
	<ul style="list-style-type: none"> Tanggungjawab tugas 	2	1
Jumlah seluruh pernyataan			54
Jumlah pernyataan yang gugur			-9
Total			45

* = item yang gugur

Sumber: Data referensi yang dikembangkan

Dalam penelitian ini, masing-masing angket disusun dalam bentuk pernyataan dengan lima alternatif jawaban yang berjenjang (memiliki skala atau

interval tertentu). Skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala *Likert*. Agar tidak terjadi pembahasan yang terlalu luas, maka pernyataan yang diberikan bersifat tertutup. Menurut Sugiyono (2010:163), pertanyaan/ pernyataan tertutup akan membantu responden untuk menjawab dengan cepat, dan juga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh angket yang telah terkumpul. Dengan kata lain, masing-masing pernyataan akan membutuhkan dan menunjukkan sikap atas objek yang menjadi responden. Berikut kesimpulan terhadap skala atau jenjang yang digunakan terhadap masing-masing pernyataan:

Tabel 3. Skor Jawaban Pernyataan

No	Respon	Skor
1	Sangat Sesuai (SS)	5
2	Sesuai (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Sesuai (TS)	2
5	Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

Sumber: Azwar (2007: 97) dan disesuaikan

H. Pengujian Instrumen

Sebelum instrumen digunakan dalam kegiatan penelitian untuk mengumpulkan data, angket sebagai instrumen penelitian perlu dilakukan pengujian terlebih dahulu guna menguji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid (instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur), sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (konsisten) (Sugiyono, 2010: 137).

1. Uji Validitas Instrumen

Berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/ diganti karena dianggap tidak relevan (Umar, 2010: 52).

Untuk menghitungnya dapat menggunakan rumus korelasi *product moment* oleh Karl Person, yaitu:

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

Keterangan:

r : koefisien korelasi product momen

X : skor tiap pertanyaan/ item

Y : skor total

n : jumlah responden

Uji validitas dilakukan dengan bantuan *software SPSS versi 20 for Windows*.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas tersebut, dapat diketahui bahwa dari 54 item pernyataan, terdapat 45 item pernyataan yang valid (signifikansi < 0,05 atau r hitung > r tabel) dan 9 item pernyataan yang tidak valid (signifikansi > 0,05 atau r hitung < r tabel). Dengan rincian:

- a. Profesionalisme kerja: dari 16 item pernyataan, terdapat 8 item pernyataan valid dan 8 item pernyataan tidak valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme Kerja

No	r hitung	r tabel	Kondisi	Kesimpulan
1	0,203	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
2	0,060	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
3	0,606	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0,383	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0,243	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
6	0,510	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0,252	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
8	0,416	0,361	r hitung > r tabel	Valid
9	0,167	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
10	0,598	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11	0,334	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
12	0,320	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
13	0,438	0,361	r hitung > r tabel	Valid
14	0,402	0,361	r hitung > r tabel	Valid
15	0,032	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
16	0,442	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data responden yang diolah

- b. Iklim Komunikasi Organisasi: dari 16 item pernyataan, terdapat 15 item pernyataan valid dan 1 item pernyataan tidak valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Komunikasi Organisasi

No	r hitung	r tabel	Kondisi	Kesimpulan
1	0,444	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,390	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0,526	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0,311	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
5	0,424	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0,470	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0,373	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0,696	0,361	r hitung > r tabel	Valid
9	0,638	0,361	r hitung > r tabel	Valid
10	0,427	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11	0,504	0,361	r hitung > r tabel	Valid
12	0,481	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13	0,536	0,361	r hitung > r tabel	Valid
14	0,531	0,361	r hitung > r tabel	Valid
15	0,621	0,361	r hitung > r tabel	Valid
16	0,578	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data responden yang diolah

- c. Kinerja pegawai: dari 22 item pernyataan, semua item pernyataan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	r hitung	r tabel	Kondisi	Kesimpulan
1	0,472	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,579	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0,749	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0,468	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0,507	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0,575	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0,383	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0,658	0,361	r hitung > r tabel	Valid
9	0,470	0,361	r hitung > r tabel	Valid
10	0,554	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11	0,587	0,361	r hitung > r tabel	Valid
12	0,570	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13	0,453	0,361	r hitung > r tabel	Valid
14	0,552	0,361	r hitung > r tabel	Valid
15	0,530	0,361	r hitung > r tabel	Valid
16	0,430	0,361	r hitung > r tabel	Valid
17	0,644	0,361	r hitung > r tabel	Valid
18	0,611	0,361	r hitung > r tabel	Valid
19	0,537	0,361	r hitung > r tabel	Valid
20	0,413	0,361	r hitung > r tabel	Valid
21	0,439	0,361	r hitung > r tabel	Valid
22	0,536	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data responden yang diolah

Untuk menghasilkan penelitian yang absah, maka item-item pernyataan yang tidak valid (gugur) tidak dimasukkan dalam instrumen penelitian. Kemudian dalam uji reliabilitas, item yang gugur tersebut tidak dimasukkan dalam perhitungan. Hasil perhitungan uji validitas yang lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Berguna untuk menetapkan apakah instrumen kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama (Umar, 2010: 54). Untuk menghitungnya dapat menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \dagger b^2}{\dagger_i^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

\dagger_i^2 = varians total

$\sum \dagger b^2$ = jumlah varians buti

Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan *software SPSS versi 20 for Windows*. Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas tersebut, ketiga variabel yang menjadi variabel penelitian bernilai lebih dari 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel. Adapun kesimpulan hasil perhitungan secara rinci:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha	Kriteria Koefisien	Kondisi	Kesimpulan
Profesionalisme Kerja	0,716	0,6	r hitung > r tabel	Reliabel
Iklim Komunikasi Organisasi	0,861	0,6	r hitung > r tabel	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,924	0,6	r hitung > r tabel	Reliabel

Sumber: Data responden yang diolah

Adapun Hasil perhitungan uji reliabilitas yang lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

I. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan tindakan analisis data, penulis menggunakan beberapa tindakan pengujian. Penulis menggunakan *software SPSS* sebagai alat bantu dalam analisis data. Adapun beberapa tindakan pengujian yang dilakukan peneliti antara lain:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai rata-rata, deviasi standar, nilai maksimum dan minimum, tabulasi, dan sebagainya untuk melihat perbedaan data berdasarkan kategori yang ada pada data tersebut. Penulis menghimpun dan menganalisis data yang bersumber pada jawaban responden menurut kuesioner yang telah diisi selama penelitian berlangsung. Adapun data-data yang dimaksud:

a. Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi

- 1) Mean (M) merupakan nilai rata-rata,
- 2) Modus (Mo) adalah nilai varian yang mempunyai frekuensi tinggi dalam distribusi,
- 3) Median (Me) adalah suatu nilai yang membatasi 50% dari frekuensi sebelah atas dan 50% dari frekuensi sebelah bawah
- 4) Standar deviasi (SDi) adalah akar varians.

b. Tabel distribusi frekuensi

- 1) Menghitung rentang data

Untuk menghitung rentang data digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang} = \text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}$$

2) Menentukan panjang kelas

Untuk menentukan panjang kelas digunakan rumus :

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

3) Diagram batang (Histogram)

Diagram batang dibuat berdasarkan data frekuensi yang telah ditampilkan dalam tabel distribusi frekuensi.

4) Tabel kecenderungan variabel

Tabel kecenderungan variabel adalah melakukan pengkategorian skor yang diperoleh masing-masing variabel. Skor tersebut kemudian dibagi dalam kategori kecenderungan yaitu kuat, sedang dan lemah. Menurut Azwar (2009: 108), cara pengkategorian data berdasarkan rumus adalah sebagai berikut:

- a) Kuat : $X \geq M + SD$
- b) Sedang : $M - SD < X < M + SD$
- c) Lemah : $X \leq M - SD$

2. Pengujian Prasyarat Analisis

Dalam pengujian ini, dilakukan beberapa tindakan pengujian seperti uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika berdistribusi tidak normal maka analisis nonparametrik dapat

digunakan. Namun jika berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan (Umar, 2010: 77). Uji normalitas dapat menggunakan rumus *kolmogorov-Smirnov* :

$$D = [S_{n1}(x) - S_{n2}(x)]$$

Keterangan :

D = Selisih maksimal

S_{n1} = Frekuensi kumulatif relatif

S_{n2} = Frekuensi kumulatif teoritis

Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak, dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas atau signifikansi. Jika probabilitas hasil hitungan lebih besar dari 0,05 berarti distribusi normal. Sedangkan jika probabilitasnya kurang dari 0,05 maka distribusi datanya tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang nantinya diperoleh harga F hitung. Untuk menghitung hubungan linearitas digunakan rumus :

$$F_{\text{reg}} = \frac{Rk_{\text{reg}}}{Rk_{\text{res}}}$$

Keterangan:

F_{reg} = nilai F garis regresi

Rk_{reg} = rerata kuadrat garis regresi

Rk_{res} = rerata kuadrat residu

Harga F hitung kemudian dibandingkan dengan F tabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila harga F hitung lebih kecil atau sama dengan F tabel ($F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$), maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dinyatakan linear. Jika harga F hitung lebih besar atau sama dengan F tabel ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$) maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dinyatakan tidak linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel independen (Umar, 2010: 80). Uji multikolinearitas ini menggunakan rumus korelasi *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 antar variabel X dan Y

n = jumlah subyek

$\sum xy$ = produk dari X dan Y

$\sum x$ = jumlah X

$\sum y$ = jumlah Y

x^2 = jumlah X kuadrat

y^2 = jumlah Y kuadrat

Dalam uji multikolinearitas, menuntut bahwa antara variabel bebas tidak boleh ada korelasi yang sangat tinggi, yaitu apabila harga r hitung lebih besar 0,800. Apabila koefisien korelasi antara sesama variabel bebas lebih besar atau sama dengan 0,800 berarti terjadi multikolinearitas. Agar analisis dapat dilakukan maka koefisien korelasi antara sesama variabel bebas kurang dari 0,800. Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* (TOL) dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan bantuan *software SPSS*. Apabila nilai TOL lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Menghitung TOL dengan rumus (Umar, 2010: 81):

$$TOR = (1-R^2)$$

VIF dengan rumus berikut (Umar, 2010: 81):

$$VIF = 1 / TOR$$

3. Uji Hipotesis

Teknik yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah dengan analisis regresi. Analisis regresi dilakukan menjadi regresi linear sederhana (bivariat) dan regresi ganda (multivariat). Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2, sedangkan analisis regresi linear ganda digunakan untuk menguji hipotesis 3.

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Sugiyono (2010:237) mengemukakan bahwa analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y). Penghitungan dalam analisis dilakukan dengan bantuan *software SPSS*. Adapun langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut:

- 1) Menentukan koefisien korelasi sederhana dan koefisien determinasi

Koefisien korelasi sederhana ditentukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* berikut:

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

Sedangkan koefisien determinasi dapat ditentukan dengan mengkuadratkan hasil dari koefisien korelasi atau biasa disebut *r Square* (r^2). Untuk selanjutnya, r^2 tersebut diubah ke dalam bentuk persen sehingga dapat dihasilkan persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Uji signifikansi (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

Apabila t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) pada taraf signifikansi 5%, maka hipotesis penelitian berpengaruh signifikan terhadap kriterium, sedangkan jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) pada taraf signifikansi 5% maka variabel tersebut berpengaruh secara tidak signifikan.

3) Menentukan persamaan garis regresi linear sederhana

Adapun persamaan umumnya adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk menentukan a dan b, menggunakan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

b. Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan dan menentukan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap suatu variabel terikat. Analisis dilakukan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau kausal antar variabel yang terkait. Dengan demikian, analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Sama halnya dengan analisis regresi sederhana, penghitungan dalam analisis ini akan dilakukan dengan bantuan *software SPSS*. Adapun langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut:

1) Menentukan koefisien korelasi ganda dan koefisien determinasi

Untuk penelitian dengan dua variabel, maka koefisien korelasi ganda ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan :

$R_{y(1,2)}$ = koefisien korelasi Y dengan X_1 dan X_2

b_1 = koefisien X_1

b_2 = koefisien X_2

$x_1 y$ = jumlah produk antara X_1 dengan Y

$x_2 y$ = jumlah produk antara X_2 dengan Y

y^2 = jumlah kuadrat kriterium Y

Sedangkan koefisiensi determinasi dapat ditentukan dengan mengkuadratkan hasil dari koefisien korelasi atau biasa disebut R Square (R^2). Untuk selanjutnya, R^2 tersebut diubah ke dalam bentuk persen sehingga dapat dihasilkan persentase sumbangan pengaruh dua variabel independen atau lebih secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

2) Uji signifikansi (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi antara dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen. Analisis ini biasa

juga disebut sebagai analisis varians garis regresi (Sugi Rahayu, 2008: 74). Uji F dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{reg} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

n = banyaknya sampel

m = banyaknya variabel

Kemudian dilakukan perbandingan antara harga F_{reg} (F hitung) dengan harga F_{tabel} . Jika F_{reg} lebih besar daripada F_{tabel} ($F_{reg} > F_{tabel}$), maka persamaan regresi tersebut merupakan persamaan regresi yang signifikan.

3) Menentukan persamaan garis regresi linear ganda

Persamaan regresi untuk dua prediktor (dua variabel independen) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

a = bilangan konstanta

b_1 = koefisien X_1

b_2 = koefisien X_2

X_1 = Variabel independen pertama

X_2 = Variabel independen kedua

4) Menentukan sumbangan relatif dan efektif

Sumbangan relatif (SR) adalah persentase perbandingan relativitas yang diberikan satu variabel bebas kepada variabel terikat dengan variabel-variabel bebas lainnya yang diteliti, yang dinyatakan dalam persentase (%). Untuk menghitung besarnya sumbangan relatif, maka digunakan rumus sebagai berikut (Sugi Rahayu, 2008:76) :

$$SR\%X_n = \frac{b_n \sum x_n y}{(b_1 \sum x_1 y) + (b_2 \sum x_2 y)} \times 100\%$$

Sedangkan sumbangan efektif (SE) adalah kontribusi nyata yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat dan dinyatakan dalam persentase. Hasil perhitungan menunjukkan besarnya pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar presentase sumbangan efektif berarti bahwa variabel bebas tersebut merupakan faktor yang berpengaruh kuat antara berbagai faktor yang mempengaruhi variabel terikat. Sebaliknya jika sumbangan efektif variabel bebas terlalu kecil (mendekati 0) menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut tidak memberikan pengaruh yang berarti sehingga variabel bebas tersebut dapat diabaikan. Total SE adalah sama dengan koefisien determinasi (R^2). Untuk menghitungnya, menggunakan rumus sebagai berikut (Sugi Rahayu, 2008:77) :

$$SE\%X_n = SRX_n \times \text{Efektivitas garis regresi}$$
$$\text{Efektivitas garis regresi} = \frac{JK_{\text{reg}}}{JK_{\text{tot}}} \times 100\%$$