

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah iklim organisasi, komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan subjek penelitian yakni pada karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang 30 Kota Tasikmalaya 46100 bertempat di Jl. Otto Iskandardinata No. 6, Kelurahan. Empangsari, Kecamatan. Tawang, Kota Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat 46100. Adapun ruang lingkup penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh iklim organisasi, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (pada karyawan PT. Pos Indonesia kantor cabang 30 Kota Tasikmalaya 46100).

##### **3.1.1 Sejarah PT. Pos Indonesia**

Kantor Pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk. Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki lebih dari 3.800 Kantor pos online, serta dilengkapi electronic mobile pos

di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah *processing* kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone), sampai pada bulan Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero). Berikut adalah uraian perubahan yang dialami PT. Pos Indonesia:

1. 1746 - Kantor Pos Pertama

Kantor Pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

2. 1875 – POSTEN TELEGRAFDIENST

Pada tahun ini dinas pos disatukan dengan dinas telegraf dengan status jawatan dengan nama POSTEN TELEGRAFDIENST.

3. 1877 - Union Postale Universelle

Sejak pemerintahan kolonial dinas pos pemerintahan Belanda sudah berhubungan dalam pengiriman surat dan barang secara internasional, sehingga tercatat sebagai anggota Union Postale Universelle (UPU).

#### 4. 1945 - Hari Bakti POSTEL

Pada saat pendudukan Jepang di Indonesia, jawatan PTT dikuasai oleh militer Jepang, 27 September 1945 Angkatan Muda PTT mengambil alih kekuasaan ptt dan secara resmi berubah menjadi Jawatan PTT Republik Indonesia. Peristiwa tersebut diperingati menjadi hari bakti PTT atau hari bakti POSTEL.

#### 5. 1965 - PN Pos dan Giro

Mengamati perkembangan zaman dimana sector pos di telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara dan Giro (PN Pos dan Giro).

#### 6. 1978 - Perusahaan Umum Pos dan Giro

Pada tahun 1978 berubah menjadi Perusahaan Umum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giro pos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri.

#### 7. 1995 - PT. Pos Indonesia (Persero)

Selama 17 tahun berstatus Perusahaan Umum. Pada tanggal 20 Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero). Dari tahun 1995 sampai sekarang namanya masih PT. Pos Indonesia, terdapat banyak cabang di berbagai kota maupun kabupaten yang tersebar di seluruh Indonesia. Salah satunya yaitu PT. Pos Indonesia Kantor Cabang 30 Kota Tasikmalaya 46100.

### **3.1.2 Visi, Misi, Tujuan dan Tata Nilai PT. Pos Indonesia**

#### 1. Visi

Menjadi Postal Operator, Penyedi Jasa Kurir, Logistik dan Keuangan paling kompetitif.

#### 2. Misi

Bertindak Efektif Untuk Mencapai Performa Terbaik.

#### 3. Tujuan Perusahaan

Membangun bangsa yang lebih berdaya saing dan sejahtera.

#### 4. Tata Nilai

Untuk mewujudkan Visi dan Misi, persyaratan utama yang perlu dilakukan adalah:

- a. Memberikan produk yang relevan sesuai dengan kebutuhan pasar.
- b. Memberikan jasa layanan yang prima.
- c. Menjalankan proses bisnis secara efisien.
- d. Membangun solusi teknologi informasi yang prima dan human capital yang andal.
- e. Memperkuat sistem pengendalian internal, governance, dan manajemen risiko untuk mencapai tingkat kematangan yang memadai untuk mengamankan pencapaian tujuan Perusahaan.

### **3.1.3 Makna Logo**

Keputusan Direksi Nomor 95/Dirut/1112 tanggal 1 November 2012



Sumber: Web Resmi PT. Pos Indonesia.

**Gambar 3.1**

**Logo PT. Pos Indonesia**

1. Arti dan Makna Logo

- 1) Simbol Burung Merpati dalam posisi terbang dengan pandangan lurus ke depan, lima garis sayap yang berbentuk garis-garis kecepatan, memiliki arti/makna bahwa Perusahaan dalam menjalankan usahanya mengutamakan pada kecepatan, ketepatan, dan terpercaya
- 2) Simbol Bola Dunia melambangkan peran Perusahaan sebagai penyelenggara layanan yang mampu menjadi sarana komunikasi dalam lingkup Nasional maupun Internasional.
- 3) Tipe tulisan "POS INDONESIA" dengan huruf Futura Extra Bold memberikan ciri khas sebagai Perusahaan kelas dunia.
- 4) Warna Logo menggunakan warna korporat yaitu warna Pos Orange dan Abu-abu.

Warna Pos Orange mengandung arti/makna dinamis dan cepat. Warna Abu-abu yang merupakan warna natural mengandung arti/makna modern dari sisi pendekatan bisnis.

## 2 Warna

### 1) Ketentuan warna untuk media cetak yaitu:

- Pantone 165C atau 165U untuk warna khusus pos orange.
- Pantone, 7540 C atau 7540U untuk warna khusus abu-abu.
- C = 0, M= 65, Y = 100, K = 0 untuk warna process pos orange.
- C = 0, M= 0, Y = 0, K = 70 untuk warna process pos orange.

### 2) Ketentuan warna untuk media elektronik yaitu:

- R = 230, G=112, B = 21 untuk warna pos orange.
- R = 76, G = 76, B = 76 untuk warna abu-abu.

### 3) Ketentuan warna untuk media lain mengacu pada ketentuan warna untuk aplikasi pada media cetak.

## 3 Tifografi

Tulisan “POS INDONESIA” terletak di bawah symbol burung merpati dan bola dunia, dengan spesifikasi teknis:

- 1) Panjang tulisan POS INDONESIA sama dengan panjang/jarak horizontal ujung sayap terjauh dan ujung paruh burung merpati.
- 2) Letak huruf “O” pada tulisan INDONESIA tepat di bawah as vertical bola dunia.

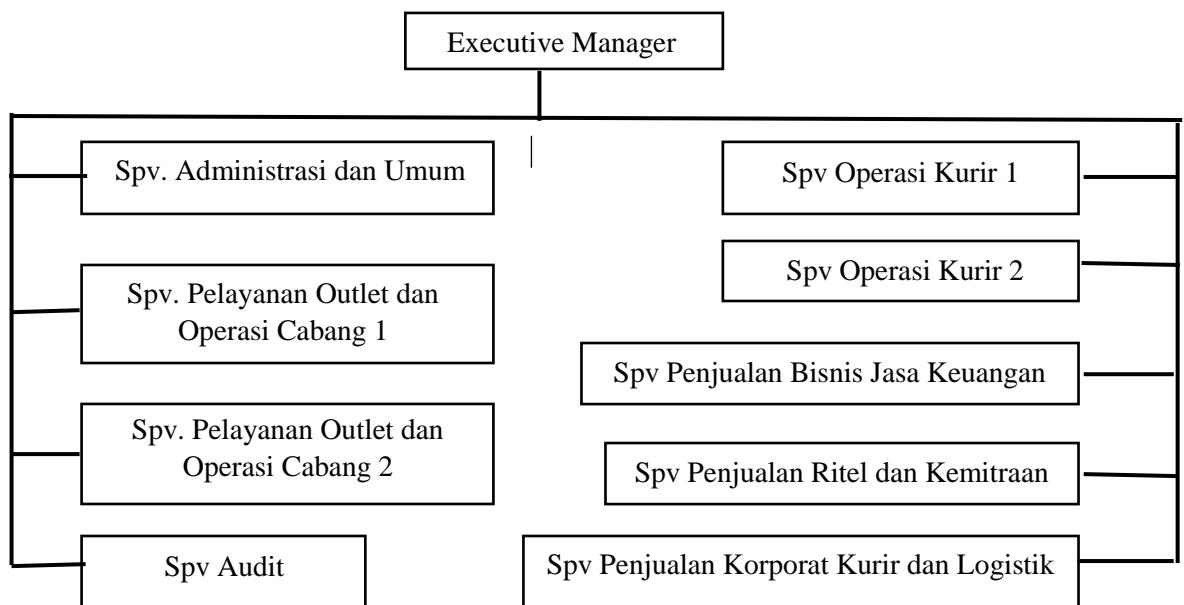
- 3) Jarak antara sisi bawah bola dunia dengan sisi atas tulisan POS

INDONESIA adalah setengah dari ukuran tinggi huruf POS INDONESIA.

- 4) Letak ujung ekor burung merpati tepat di atas huruf “I pertama” pada tulisan INDONESIA.

### 3.1.4 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia

Sebuah organisasi mempunyai tujuan yang harus dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut perlu dibuat atau dibentuk sebuah struktur organisasi agar setiap orang mengetahui apa tugas yang harus dikerjakannya, maka PT. Pos Indonesia Kantor Cabang 30 Kota Tasikmalaya 46100 membuat struktur organisasi sebagai berikut:



Sumber: PT. Pos Indonesia Kantor Cabang 30 Kota Tasikmalaya.

**Gambar 3.2**

**Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia Kantor Cabang 30 Kota  
Tasikmalaya 46100**

### 3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah metode survei. Metode penelitian survei merupakan metode penelitian yang menggunakan angket (kuesioner) sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data di lapangan. Metode survei ini sering dipakai karena prosesnya melakukan penelitian cepat, bahkan desain penelitian yang dilakukan juga sifatnya sederhana.

#### 3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Agar penelitian ini dapat dilakukan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami yang menjadi unsur-unsur dasar penelitian yang termuat dalam operasionalisasi variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Table 3.1**

#### Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Satuan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Iklim Organisasi (X1)	<b>Iklim Organisasi</b> adalah lingkungan manusia yang di dalamnya para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Jadi, iklim organisasi menyangkut.	1. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menerima resiko dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>Tidak ragu dengan keputusan yang diambil</li> </ul>		
		2. Identitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesetiaan kepada perusahaan</li> </ul>		



(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		3.Kehangatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menjaga nama baik perusahaan</li> <li>• Kedekatan dengan karyawan lain</li> <li>• Suasana kerja yang nyaman dan bersahabat</li> </ul>	O R D I N A L	S K O R
		4.Dukungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saling membantu dalam pekerjaan</li> <li>• Perasaan saling menolong dengan karyawan lain</li> </ul>		
		5.Konflik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perbedaan pendapat antara pimpinan dan karyawan</li> <li>• Keterbukaan terhadap masalah dan mencari solusi terhadap masalah tersebut</li> </ul>		
Komunikasi Interpersonal (X2)	<b>Komunikasi Interpersonal</b> adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang yang secara intim bertukar informasi. Komunikasi Interpersonal ini terjadi karena timbulnya kenyamanan dan kepercayaan	1.Keterbukaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selalu berkomunikasi dengan terbuka kepada atasan ataupun sesama karyawan.</li> <li>• Menerima pendapat orang lain dengan senang hati.</li> </ul>	O R D I N A L	S K O R

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Yang ada dalam dirinya untuk bertukar pikiran, bertukar informasi yang terjadi dan komunikator saling percaya satu sama lain	2. Empati	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keperdulian terhadap apa yang sedang dialami oleh rekan kerja</li> <li>Peka terhadap perasaan orang lain.</li> </ul>		
		3. Perasaan Positif	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menghargai pendapat orang lain</li> <li>Mengapresiasi prestasi yang dicapai oleh rekan kerja.</li> </ul>		
		4. Kesamaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mempunyai kesamaan dalam berpendapat</li> </ul>		
Motivasi Kerja (X3)	<b>Motivasi Kerja</b> diartikan sebagai istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat dan untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motif diri yang tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.	1. Mutu pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pekerjaan yang dilakukan memenuhi kuantitas yang ditetapkan</li> <li>Kualitas yang dihasilkan dari pekerjaan meningkat</li> </ul>	O R D I N A L	S K O R
		2. Pelaksanaan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>Memiliki kemampuan dalam bekerja</li> </ul>		
		3. Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keinginan untuk terus berkembang</li> <li>Bisa membaca situasi lingkungan kerja</li> </ul>		
		4. Hubungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hubungan yang baik antara atasan</li> </ul>		

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			dan karyawan.		
		5.Pengorbanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan penghargaan atas apa yang dicapai oleh karyawan</li> </ul>		
Kinerja Karyawan (Y)	<b>Kinerja Karyawan</b> merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu yangkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut.	1.Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketetapan kesempurnaan yang telah ada terhadap pekerjaan</li> </ul>		
		2.Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan selesai sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan perusahaan</li> </ul>		
		3.Ketetapan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu</li> </ul>		
		4.Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Setiap karyawan bekerja sekuat tenaga untuk mencapai kualitas perusahaan</li> <li>• Penggunaan teknologi memudahkan karyawan saat bekerja</li> </ul>		
		5.Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemandirian dalam pelaksanaan tugas/ pekerjaan</li> </ul>		

**O  
R  
D  
I  
N  
A  
L  
S  
K  
O  
R**

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.2.2.1 Jenis Data

Jenis data yang ada dalam penelitian ini adalah:

### 1. Data Primer

Menurut Suryani, Hendryadi (2015: 171) Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data. Salah satu cara untuk memperoleh data tersebut adalah dengan menggunakan kuesioner dan interview. Dalam penelitian ini objek yang digunakan adalah karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang 30 Kota Tasikmalaya 46100.

### 2. Data Sekunder

Menurut Suryani, Hendryadi (2015: 171) Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data sekunder bisa diperoleh secara tidak langsung dari berbagai pihak, bisa melalui buku literature, artikel maupun pihak PT. Pos Indonesia Kantor Cabang 30 kota Tasikmalaya 46100. Salah satu manfaat data sekunder adalah untuk membantu atau menguatkan data primer.

#### **3.2.2.2 Populasi Sasaran**

Populasi menurut Suryani, Hendryadi (2015: 190) adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda, yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang 30 Kota Tasikmalaya 46100. Terdapat 115 orang karyawan dengan rincian pegawai tetap sebanyak 82 orang, dan pegawai kontrak sebanyak 33 orang. Yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yaitu 82 orang.

### 3.2.2.3 Penentuan Sampel

Sampel menurut Suryani, Hendryadi (2015: 192) adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi.

Untuk pengambilan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin yaitu:

Rumus Slovin:

$$n = N / 1 + Ne^2$$

Keterangan:

n = sample

N = populasi

e = tingkat kesalahan 10%

penyelesaian:

jumlah populasi adalah 82, dan tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 10%.

Maka ukuran sampel yang digunakan adalah:

$$n = 82 / 1 + 82 (0,1)^2 = 45$$

Berdasarkan ukuran sampel minimal dalam penelitian ini ditentukan ukuran sampel sebanyak 45 responden.

### 3.2.2.4 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Wawancara (*Interview*)

Menurut Suryani, Hendryadi (2015: 183) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data.

#### 2 Angket (*Kuesioner*)

Menurut Suryani, Hendryadi (2015: 173) angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk menjawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

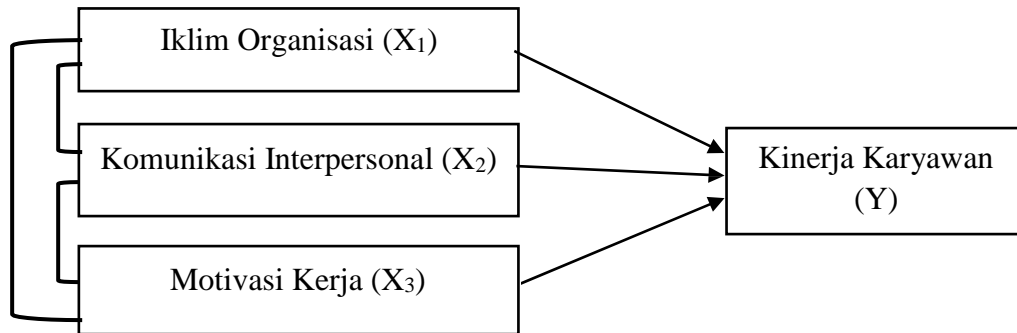
#### 3. Studi Dokumentasi

Studi documenter dilakukan dengan menelaah catatan tertulis, dokumen dan arsip tersebut yang menyangkut masalah yang diteliti, berhubungan dengan intansi tersebut.

### 3.3 Model Penelitian

Model dalam penelitian ini mencari hubungan antara tiga variabel bebas yaitu variable Iklim Organisasi ( $X_1$ ), Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) dan Motivasi

Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ). untuk mengetahui model dalam penelitian ini, dapat disajikan dalam bentuk paradigma sederhana sebagai berikut:



**Gambar 3.3**

### **Model Penelitian**

Keterangan:

Iklim Organisasi =  $X_1$

Komunikasi Interpersonal =  $X_2$

Motivasi Kerja =  $X_3$

Kinerja Karyawan =  $Y$

### **3.4 Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3.4.1 Uji Instrumen

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji realibilitas terhadap kuesioner yang telah disebarakan.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pertanyaan melalui total skor, dengan rumusan korelasi *product moment*.

Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r table yaitu angka kritik tabel korelasi pada drajat keabsahan ( $dk = n-2$ ) dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$ .

Kriteria pengujian:

Jika r hitung  $>$  r tabel, maka pertanyaan tersebut valid.

Jika r hitung  $<$  r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas akan menggunakan program SPSS for Window Versi 25.0.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Teknik Cronbach menurut Saefuddin dalam (Somantri dan Muhidin. 2014: 48). Dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum r_i^2}{n^2} \right)$$

Keterangan:



$r$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyak butir pertanyaan

$\sigma^2$  = varians total

$\sum \sigma^2$  = jumlah varians butir

Sebelum dicari jumlah varians butir terlebih dahulu dengan cara mencari nilai varians tiap butir, kemudian jumlahkan.

Rumus varians yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum \sigma^2 \left( \frac{\sum \sigma^2}{n} \right)}{n}$$

Dimana:

$n$  = Jumlah responden

$x$  = Nilai skor yang dipilih (total nilai dari nomor-nomor butir pernyataan)

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan reliabel.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan gugur (tidak reliabel).

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS for Windows versi 25.0.

### 3.4.2 Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data dengan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut

seperti: Frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *skala Likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel:

**Table 3.2**

**Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif**

<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Notasi</b>	<b>Predikat</b>
<b>5</b>	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
<b>4</b>	Setuju	S	Tinggi
<b>3</b>	Netral/ Ragu-ragu	N	Sedang
<b>2</b>	Tidak Setuju	TS	Rendah
<b>1</b>	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

**Table 3.3**

**Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif**

<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Notasi</b>	<b>Predikat</b>
<b>1</b>	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
<b>2</b>	Setuju	S	Tinggi
<b>3</b>	Netral/ Ragu-ragu	N	Sedang
<b>4</b>	Tidak Setuju	TS	Rendah
<b>5</b>	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuesioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

dimana:

X = jumlah presentase jawaban

F = jumlah jawaban/ frekuensi

N = jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

### 3.4.3 Metode *Successive Interval*

Dalam statistik, skala data dapat dibagi menjadi 4 yaitu normal, ordinal, interval, dan rasio. Dalam penelitian ini data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan *metode successive interval* (MSI). Adapun langkah- langkah dari *successive internal* adalah:

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut
3. Jumlahkan proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden
4. Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal Baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden tadi.

5. Menghitung nilai skala (scale value) untuk setiap nilai  $z$  dengan menggunakan rumus:  $SV = (\text{Density at lower limit dikurangi Density at upper limit})$  dibagi  $(\text{Area under upper limit dikurangi Area under lower limit})$ .
6. Melakukan transformasi nilai skala (transformed scale value) dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus:  $Y = SV_i + |SV_{Min}|$ . Dengan catatan, SV yang nilainya kecil atau harga negatif terbesar diubah menjadi sama dengan satu (=1).

#### 3.4.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik yang digunakan adalah analisis jalur. Tujuan digunakan analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y, serta untuk mengetahui pengaruh antara variabel X. Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Selain itu juga, tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh yang sifatnya langsung atau tidak langsung, maka dapat digunakan analisis jalur.

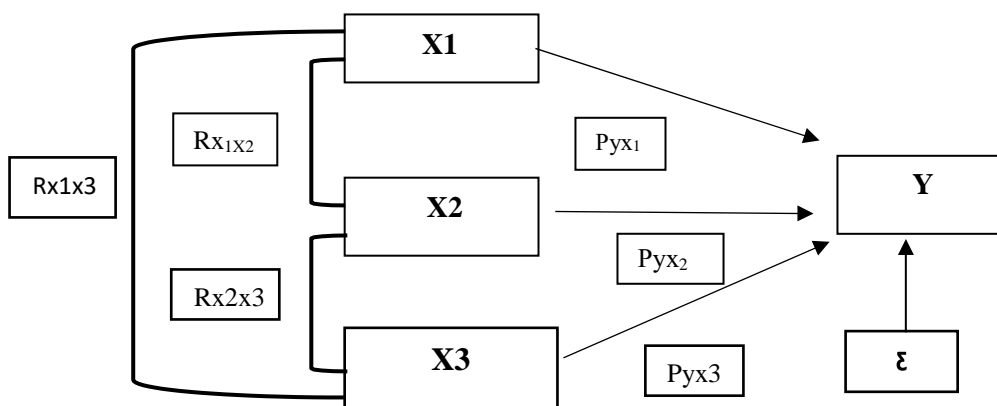
Tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur.
2. Menentukan matriks kolerasi.
3. Menghitung matriks invers dari variabel independen.
4. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Menghitung  $R^2 y (x_1 \dots x_3)$
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu.
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
8. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji-t.

Adapun formula Path Analysis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Membuat diagram jalur



Gambar 3.4

Diagram Jalur

2. Menghitung koefisien jalur ( $\beta$ )
3. Menghitung koefisien korelasi ( $R$ )
4. Menghitung Faktor Residu ( $\epsilon$ )

Tabel 3.4

Pengaruh langsung dan Tidak Langsung  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  Terhadap  $Y$

No	Nama Variabel	Formula
1	<b>Iklm Organisasi (<math>X_1</math>)</b>	
	a. Pengaruh Langsung $X_1$ Terhadap $Y$	$(pyx1)^2$
	b. Pengaruh Tidak Langsung $X_1$ Melalui $X_2$	$(r_{x_1x_2})(r_{x_2y})(r_{x_1x_2})$

<b>Pengaruh X<sub>1</sub> Total Terhadap Y</b>	<b>a + b ..... (1)</b>
<b>2 Komunikasi Interpersonal (X<sub>2</sub>)</b>	
<b>d. Pengaruh Langsung X<sub>2</sub> Terhadap Y</b>	<b>(pyx<sub>2</sub>)<sup>2</sup></b>
<b>e. Pengaruh Tidak Langsung X<sub>2</sub> Melalui X<sub>3</sub></b>	<b>(□□□□)(□□□□□)(□□□□)</b>
<b>Pengaruh X<sub>2</sub> Total Terhadap Y</b>	<b>d + e ..... (2)</b>
<b>3 Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)</b>	
<b>f. Pengaruh Langsung X<sub>3</sub> Terhadap Y</b>	<b>(pyx<sub>3</sub>)<sup>2</sup></b>
<b>g. Pengaruh Tidak Langsung X<sub>3</sub> Melalui X<sub>1</sub></b>	<b>(□□□□)(□□□□□)(□□□□)</b>
<b>Pengaruh X<sub>3</sub> Total Terhadap Y</b>	<b>f + g .....(3)</b>
<b>Total Pengaruh X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> Terhadap Y</b>	<b>(1)+ (2)+(3) ..... kd</b>
<b>Pengaruh lain yang tidak diteliti</b>	<b>1 – kd = knd</b>

### 3.4.5 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui tingkat signifikan secara bersama-sama pengaruh variabel independen dan dependen digunakan.

#### 1. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui tingkat signifikan secara bersama-sama pengaruh variabel independen dan dependen digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut:

Dengan tingkat keyakinan sebesar 95% atau  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (df)(n-k-1) maka:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$$

Iklm Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang 30 Kota Tasikmalaya 46100.

$$H_a \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$$

Iklm Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang 30 Kota Tasikmalaya 46100.

Kriteria:

$$H_0 = \text{diterima apabila } F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$$

$$H_a = \text{ditolak apabila } F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$$

## 2. Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui tingkat signifikan secara parsial apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji T.

Kriteria Hipotesis secara Parsial:

$$H_0 1: \beta_1 = 0$$

Secara parsial iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang  
30 Kota Tasikmalaya 46100.

Ha1:  $\beta_1 \neq 0$

Secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang 30 Kota Tasikmalaya 46100.

Ho2:  $\beta_2 = 0$

Secara parsial komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang 30 Kota Tasikmalaya 46100.

Ha2:  $\beta_2 \neq 0$

Secara parsial komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang 30 Kota Tasikmalaya 46100.

Ho3:  $\beta_3 = 0$

Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang 30 Kota Tasikmalaya 46100.

Ha3:  $\beta_3 \neq 0$

Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang 30 Tasikmalaya 46100.



Dengan derajat kebebasan (df) = k dan (n-k-1) dan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ , maka:

Ho ditolak jika

$$\alpha (0,05) < \text{sig}$$

Ho diterima jika

$$\alpha (0,05) > \text{sig}$$

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS dan *Microsoft Office Exel 2007*.