# BAB III METODE PENELITIAN

## A. Subyek Penelitian

Subyek pada penelitian ini adalah broker properti yang tersebar di wilayah Propinsi Jawa Timur. Adapun broker properti tersebut, berasal dari kantor broker yang tergabung dalam AREBI (Asosiasi Real Estate Broker Indonesia) Jawa Timur. Pengambilan data pada penelitian ini melalui *google formulir* yang dilaksanakan mulai tanggal 8 November 2020 hingga tanggal 22 November 2020. Alasan penulis menggunakan *google formulir*, disebabkan karena pada saat pelaksanaan penelitian ini, terjadi pandemi *Corona Virus Disease* 19 (Covid-19). Sehingga, media *online* menjadi alternatif yang digunakan untuk pengambilan data penelitian ini.

Berdasarkan proses pengambilan data yang telah dilakukan, jumlah subyek penelitian yaitu sebanyak 106 broker properti, namun setelah membuang data outlier, menyisakan sebanyak 96 broker properti, sehingga data yang dapat dianalisis adalah sebanyak 96 broker. Sebaran data dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Karakteristik Subyek Penelitian

Karakteristik	Kelompok	Jumlah	%	Total	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	53	55,20	96	100
	Perempuan	43	44,79		
Usia	< 30 tahun	25	26,04	96	100
	> 30 Tahun	71	73,95		
Asal kantor	Mansion	35	36,45	96	100
	Raywhite	17	17,70		
	A n A	7	7,29		
	Lainnya	37	38,54		
Lama bekerja	< 1 tahun	17	17,70	96	100
	> 1 tahun	79	82,29		

Sumber: Biodata Subyek Penelitian

#### B. Desain Penelitian

#### 1. Jenis Penelitian

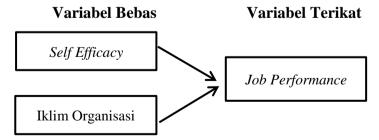
Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini merupakan jenis korelasional, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel yang diteliti (Azwar, 2013). Penelitian ini adalah penelitian korelasi yang terdiri dari satu variabel *dependent* (terikat) dan dua variabel *independent* (bebas).

#### 2. Identifikasi Variabel

Variabel diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat menjadi objek penelitian. Variabel penelitian juga sebagai faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang diteliti. Variabel-variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Variabel terikat (Y): Job Performance
- b) Variabel bebas (X1): Self Efficacy
- c) Variabel bebas (X2): Iklim Organisasi

Hubungan yang terjadi, digambarkan dengan skema sebagai berikut:



Gambar 2 Hubungan antara self efficacy dan Iklim organisasi dengan job performance

## 3. Definisi Operasional

### a. Job Performance

Job performance yang dimaksud pada penelitian ini hasil kerja seseorang dalam menjalani tugas tertentu yang diukur dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dengan menggunakan prinsip efektivitas dan efisiensi. Performa kerja diukur menggunakan kuisioner IWPQ (Individual Performance Questionnaire) dikembangkan yang oleh Koopmans (2011)yang mana sudah diadaptasi dan diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia oleh Widyastuti & Hidayat (2018) dengan mengambil 3 aspek yakni task performance, contextual performance, dan counterproductive work behavior. Performa kerja dikatakan rendah apabila skor dalam kuesioner tersebut rendah, dan dikatakan tinggi apabila skor dalam kuisioner tersebut tinggi.

## b. Self efficacy

Self efficacy yang dimaksud pada penelitian ini adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menjalankan tugaas pada kinerja yang spesifik. Indikator self efficacy adalah tingkat kesulitan tugas (magnitude), kuat lemahnya keyakinan (strength) dan luas bidang perilaku (generality). Self efficacy diukur menggunakan kuisioner yang indikatornya diambil dari konsep Bandura (1977), melalui alat ukur adaptasi dari Sherer dkk (1982) dengan mengambil 2 subscale yaitu, general self efficacy dan social self efficacy. Self efficacy dikatakan tinggi apabila skor dalam kuisioner tersebut tinggi, sebaliknya, dikatakan rendah apabila skor dalam kuisioner tersebut rendah.

### c. Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang dimaksud pada penelitian ini adalah lingkungan internal kualitas yang melukiskan organisasi yang dipersepsikan bersama secara formal dan informal dan dialami oleh anggota selama mereka berativitas yang mempengaruhi sikap, perilaku organisasi dan kinerja. diukur Iklim organisasi menggunakan kuisioner yang indikatornya diambil dari aspek Litwin & Stringer (1968) dengan mengambil 9 aspek yaitu: structure, responsibility, reward, warmth, support, standard, conflict, risk & identity dan menggunakan skala likert. Iklim organisasi dikatakan tinggi apabila skor dalam kuisioner tersebut tinggi, sebaliknya dikatakan rendah apabila skor dalam kuisioner tersebut tinggi.

## C. Pengembangan Alat Ukur

## 1. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini disusun menggunakan skala *likert* sebagai metode pengumpulan data. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa skala *likert* dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Pada penelitian, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut dengan variabel penelitian. Penelitian ini terdiri dari pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*. Menurut Sugiyono (2017) skala *likert* terdiri atas lima alternatif jawaban. Pernyataan *favorable* yaitu pernyataan yang dianggap positif dan mendukung indikator dari variabel yang diukur. Penilaian pada pernyataan *favorable* yaitu, pada jawaban

sangat setuju (SS) diberikan skor lima sebagai skor tertinggi, kemudian setuju (S) dengan skor empat, netral (N) dengan skor tiga, tidak setuju (TS) dengan skor dua dan sangat tidak setuju (STS) dengan skor satu.

Pernyataan *unfavorable* yaitu pernyataan yang dianggap negatif dan tidak mendukung indikator dari variabel yang akan diukur. Penilaian pada pernyataan *unfavorable* yaitu, pada jawaban sangat setuju (SS) diberikan skor satu sebagai skor terendah, kemudian setuju (S) dengan skor dua, netral (N) dengan skor tiga, tidak setuju (TS) dengan skor empat dan sangat tidak setuju (STS) dengan skor lima. Semakin besar skor yang diperoleh individu, maka semakin tinggi skor total yang dimilikinya. Semakin kecil skor yang diperoleh individu menunjukkan semakin rendah skor total yang dimilikinya.

#### 2. Instrumen Alat Ukur

#### a. Job Performance

Skala *job performance* pada penelitian ini, menggunakan IWPQ (*Individual work performance questionnaire*) oleh Koopmans dkk (2011) yang sudah diadaptasi dan diterjemahkan ke Bahasa Indonesia oleh Widyastuti & Hidayat (2018) terdiri dari tiga aspek, yakni :

- Task performance (performasi tugas) yaitu merupakan kemampuan individu dalam melakukan tugas inti. Dimensi ini terdiri dari kemampuan dalam perencanaan dan pengorganisasian pekerjaan, kualitas pekerjaan, berorientasi pada hasil dan kekampuan untuk bekerja secara efisien.
- 2) Contextual Performance (performasi kontekstual) yaitu perilaku diluar tugas utama yang mendukung lingkungan organisasi,

termasuk keterampilan untuk melakukan tugas tambahan, memiliki inisiatif, mengambil tugas yang menantang, mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Berkontribusi untuk efektivitas organisasi melalui pengaruhnya terhadap kontek kerja secara sosial, dan psikologis agar pekerjaan dapat berfungsi dengan baik.

3) Counterproductive work berhavior ( perilaku kerja kontraduktif) merupakan perilaku dengan nilai negative untuk efektivitas orgnaisasi. Perilaku tersebut termasuk mengeluh, melakukan tindakan yang membahayakan organisasi, menyalahgunakan informasi, menyalahgunakan waktu dan sumber daya, perilaku tidak aman dan kualitas kerja yang buruk.

Distribusi aitem IWPQ dapat dilihat pada tabel 2.:

Tabel 2. Distribusi Aitem IWPO

	or at Bistingust inten	<u>-</u>		
No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Task performance	1,2,3,4,5		5
2.	Contextual performance	6,7,8,9,10, 11,12,13		8
3	Counterproductive work behavior		14,15,16,17,18	5
	TOTAL	13	5	18

### b. Self Efficacy

Pada penelitian ini alat pengumpulan data dilakukan dengan skala likert. Penyusunan skala *self efficacy* dikembangkan menggunakan adaptasi skala *Self Efficacy Scale* (SES) yang dikembangkan oleh Sherer dkk (1982) yang terdiri dari 2 sub-scale, yakni:

## 1) General self efficacy(GSE)

Mengukur *self efficacy* secara umum diberbagai bidang keterampilan sosial atau kompetensi vokasi. Difokuskan pada tiga bidang, yaitu; kemauan untuk memulai perilaku, kemampuan untuk mengerahkan upaya dalam menyelesaikan perilaku, dan kegigihan dalam mengalami kesulitan. Aitem yang dibuat mengukur efikasi diri tanpa referensi domain perilaku tertentu, oleh karena itu dinamakan subskala efikasi diri umum (general self efficacy).

### 2) Social self efficacy (SSE)

Mengukur *self efficacy* secara umum diberbagai bidang keterampilan sosial atau kompetensi vokasi. SSE mencerminkan harapan individu dalam situasi sosial dan diberi nama subskala *social self efficacy*.

Distribusi aitem skala *self efficacy scale* dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3. Distribusi Aitem Skala SES

No.	Aspek	Favorabl	Unfavorabl	Jumlah
		e	e	
1.	General Self Efficacy	1,2,3,4,5	6,7,8	8
2.	Social Self Efficacy	9,10,11,1 2,13,14,1 5,16,17	18,19,20,21, 22	14
	Total	14	8	22

### c. Iklim Organisasi

Pada penelitian ini alat pengumpulan data dilakukan dengan skala likert. Skala iklim organisasi yang disusun peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Litwin & Stringer (1968) yang terdiri dari sembilan aspek, yakni :

#### 1) Structure

Pandangan anggota terhadap derajat aturan serta prosedur kebijakan yang diberlakukan dalam organisasi yang merupakan batasan-atasan yang diberikan oleh atasan atau organisasi kepada anggotanya.

## 2) Responsibility

Tanggung jawab pribadi pada diri anggota organisasi untuk melaksanakan bagian yang menjadi tanggung jawabnya demi tujuan organisasi.

### 3) Reward

Imbalan atau hadiah untuk pekerjaan yang lebih baik terhadap anggota organisasi.

#### 4) Warmth

Kekeluargaan dalam kelompok kerja dan keadaan kerja yang ramah.

### 5) Support

Pemberian semangat kerja dalam organisasi, dimana para anggota organisasi saling mempercayai dan membantu menyelesaikan pekerjaan.

#### 6) Standard

Kualitas pelaksanaan dan mutu produksi yang diutamakan organisasi dapat menetapkan tujuan untuk menantang anggota organisasi agar berprestasi.

### 7) Conflict

Faktor mengenai permasalahan perbedaan antara atasan dan bawahan mengenai permasalahan dalam organisasi.

## 8) *Risk*

Persepsi anggota terhadap kebijaksanaan organisasi tentang seberapa besar anggota organisasi diberi kepercayaan untuk mengambil resiko dalam membuat keputusan.

# 9) Identity

Persepsi anggota terhadap derajat pentingnya loyalitas kelompok dalam diri organisasi.

Distribusi aitem skala iklim organisasi dapat dilihat pada tabel 4.:

Tabel 4. Distribusi Aitem Skala iklim organisasi

	Tabel 4. Distribusi Aitem Skala iklim organisasi				
No	Aspek	Favorable	Unfavorabl	Jumlah	
•			e		
1.	Structure	1,2,3	4,5,6,7	7	
2.	Responsibility	8,9	10,11,12	5	
3	Reward	13,14,15,16	17,18,19	7	
4	Warmth	20,21,22	23,24,25	6	
5	Support	26,27,28,29	30,31,32	7	
6	Standard	33,34,35,36	37,38,39	7	
7	Conflict	40,41,42	43,44,45	6	
8	Risk	46,47	48,49,50	5	
9	identity	51,52,53,54	55,56,57	7	
	TOTAL	29	28	57	

## D. Pengujian Alat Ukur

### 1. Validitas Alat Ukur

Validitas suatu alat ukur dikatakan valid apabila alat ukur tersebut mampu mengukur yang seharusnya diukur, mampu mengungkapkan apa yang akan diungkap (Sugiyono, 2017). Validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi (content validity), yaitu validitas instrument yang ditentukan sejauh mana isi angket tersebut mencakup data yang komperhensif dan relevan dengan tujuan penelitian (Azwar, 2013). Validitas alat ukur pada penelitian ini melakukan tahap penilaian validitas isi yang meliputi kejelasan, relevansi dan kesesuaian aitem pada instrumen pengukuran. Kejelasan merupakan penelaian yang mencakup tentang kejelasan pada kalimat yang digunakan dalam alat ukur. Relevansi merupakan penilaian yang berkaitan dengan relevan atau tidaknya setiap aitem dengan aspek yang diukur. Kesesuaian merupakan penilaian yang berkaitan dengan tepat atau tidaknya tiap aitem dan menggambarkan variabel yang dikukur. Pengujian validitas isi pada alat ukur penelitian ini dilakukan oleh expert judgement yang dalam hal ini adalah dosen pembimbing dan juga praktisi yang merupakan psikolog dibidang industri dan organisasi.

Validitas alat ukur pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan uji diskriminasi aitem, yaitu pengujian validitas untuk seluruh aitem dalam suatu variabel yang dilakukan dengan cara mencari daya pembeda skor tiap aitem. Aitem yang baik yaitu aitem yang dapat membedakan subyek penelitian kedalam kelompok subyek yang berada pada kategori tinggi dan subyek yang berada pada kategori rendah. Aitem yang memiliki validitas yang baik yaitu aitem

yang memiliki *Index corrected total correlation* (riY)  $\geq$  0,3 (Azwar, 2013).

## a. Skala Job Performance

Berdasarkan hasil uji diskriminasi aitem skala *individual work* performance questionnaire (IWPQ) semula memiliki 18 aitem, saat dilakukan uji deskriminasi aitem melalui dua putaran diperoleh 17 aitem yang valid. Putaran pertama, terdapat satu aitem yang gugur. Koefisien diskriminasi aitem bergerak dari 0.192 hingga 0.635. Putaran kedua, semua aitem dinyatakan valid. Uji deskriminasi dilakukan sebanyak dua putaran untuk mendapatkan 17 aitem yang valid, dengan koefisien diskriminasi aitem yang bergerak dari 0.349 hingga 0.649. Hasil uji diskriminasi aitem skala IWPQ dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Diskriminasi Aitem Skala IWPQ

Putaran Analisis	Total Aitem	α Cronbach	Nomor Item Gugur	Keterangan
I	18	0.818.	8	Corrected item total correlation bergerak dari 0.163 hingga 0.538( < 0.3 )
II	17	0.821	-	Corrected item total correlation bergerak dari 0.312 hingga 0.541 (< 0.3)

Sumber: Output SPSS versi 21.0

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa skala IWPQ yang terdiri dari 18 aitem, terdapat 17 aitem yang shahih dan 1 aitem yang gugur (aitem no. 7). Distribusi aitem shahih pada skala IWPQ dapat dilihat pada tabel 6:

Tabel 6. Distribusi Aitem Shahih Skala IWPQ

Agnolz	Sebaran Nom	Total	
Aspek	Shahih	Gugur	1 Otal
Task Performance	1,2,3,4,5	-	5
Contextual	6,7,9,10,11,12,	8	7
performance	13		
Counterproductive	14,15,16,17,18	-	5
work behavior			
Total	18	1	17

Sumber: Output SPSS versi 21.0

## b. Skala Self efficacy

Skala *Self efficacy scale* (SES) terdiri dari 22 aitem. Hasil uji diskriminasi aitem menunjukkan 18 aitem tersebut valid. Pada putaran pertama terdapat 4 aitem gugur yaitu aitem no. 6,7,8, dan aitem no 15. Putaran kedua semua aitem dinyatakan valid. Koefisien diskriminasi aitem pada skala SES bergerak dari 0.327 hingga 0.635. Berikut ini hasil uji diskriminasi aitem skala *self efficacy scale* dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini :

Tabel 7. Hasil Uji Diskriminasi Aitem Skala SES

Putaran Analisis	Total Aitem	α Cronbach	Nomor Item Gugur	Keterangan
I	22	0.840	6,7,8,15	Corrected item total correlation bergerak dari
				0.130 hingga 0.569 (< 0.3
II	18	0.867	-	Corrected item total
				correlation bergerak dari
				0.327 hingga 0.635 ( < 0.3 )

Sumber: Output SPSS versi 21.0

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa skala SES yang terdiri dari 22 aitem, terdapat 18 aitem yang shahih dan 4 aitem yang gugur (aitem no. 6,7,8 dan aitem no. 15). Distribusi aitem shahih pada skala SES dapat dilihat pada tabel 8 :

Tabel 8. Distribusi Aitem Shahih Skala SES

	Sub-skala	Sebaran N Aiten	Total	
	2	Shahih	Gugur	
1.	General Self Efficacy	1,2,3,4,5	6,7,8	8
2.	Social Self Efficacy	9,10,11,12,13, 14,16,17,18,19 ,20,21,22	15	14
	Total	18	4	22

Sumber: Output SPSS versi 21.0

## c. Skala Iklim Organisasi

Hasil uji diskriminasi aitem pada skala iklim organisasi yang terdiri dari 57 aitem, melalui 2 putaran.. Pada putaran pertama terdapat 6 aitem yang gugur yaitu pada aitem no 8,9,40,44,46, dan aitem 47. Pada putaran kedua, semua aitem dinyatakan valid. Aitem yang shahih sebayak 51 aitem dengan koefisien diskriminasi aitem yang bergerak dari 0.271 hingga 0.736. Hasil uji diskriminasi aitem skala iklim organisasi dapat dilihat pada tabel 9:

Tabel 9. Hasil Uji Diskriminasi Aitem Skala iklim organisasi

Putaran Analisis	Total Aitem	α Cronbach	Nomor Item Gugur	Keterangan
I	57	0.929	8,9,40,4	Corrected item total
			4,46,47	correlation bergerak dari
				0,407 hingga 0,709.
II	51	0.946	-	Corrected item total
				correlation bergerak hingga
				0,736.

Sumber: Output SPSS versi 21.0

Berdasarkan tabel 9, menunjukkan bahwa skala iklim organisasi mulanya terdiri dari 57 aitem yang mencakup 9 aspek oleh Litwin & Stringer (1968), setelah dilakukan uji diskiminasi aitem melalui 2 putaran, terdapat 51 aitem yang shahih dan 6 aitem yang gugur (aitem no. 8, 9, 40, 44, 46 dan aitem no. 47). Distribusi aitem shahih pada skala iklim organisasi dapat dilihat pada tabel 10:

Tabel 10. Distribusi Aitem Shahih Skala iklim organisasi

	A am als	Sebaran Nomo	or Aitem	Total
	Aspek	Shahih	Gugur	Total
1	Com and ma	1.2.2		7
1.	Structure	1,2,3, 4,5,6,7	-	7
2.	Responsibility	10,11,12	8,9	5
3	Reward	13,14,15,16,		7
		17,18,19		
4	Warmth	20,21,22,		6
		23,24,25		
5	Support	26,27,28,29,		7
		30,31,32		
6	Standard	33,34,35,36,		7
		37,38,39		
7	Conflict	41,42, 43,45	40,44	6
8	Risk	48,49,50	46,47	5
9	identity	51,52,53,54,		7
	•	55,56,57		
	TOTAL	51	6	57

### 2. Reliabilitas Alat Ukur

Alat ukur yang baik juga dipersyaratkan memiliki reliabilitas yang baik. Reliabilitas atau keandalan alat ukur dapat diketahui jika alat ukur tersbeut mampu menunjukkan hasil pengukuran yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama (Sugiyono, 2017). Reliabilitas merupakan indeks sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan dengan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama (Sugiyono, 2017).

Reliabilitas fungsi alat ukur skala diestimasi melalui komputasi dua macam statistik, yaitu koefisien reliabilitas  $(r_{yx})$  dan standar dalam pengukuran  $(S_e)$ . Ghozali (2013) mengemukakan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $cronbach\ alpha > 0.70$ . Semakin lebih dari 0.70 atau semakin mendekati 1.00 artinya semakin tinggi reliabilitasnya, jika dibawah 0.70 atau semakin mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program  $Statistic\ Package\ for\ Social\ Science\ for\ windows\ (SPSS)\ versi\ 21.0$ .

Reliabilitas skala *job performance* pada putaran analisis pertama dengan 18 aitem menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,818. Putaran analisis kedua dengan 17 aitem yang valid menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.821. Artinya skala *job performance* terbukti reliabel. Hasil reliabilitas skala *self efficacy* pada putaran analisis pertama dengan 422 aitem menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0.840, putaran analisis kedua dengan 18 aitem yang valid menunjukan *Cronbach's Alpha* 0.867. Artinya skala *self efficacy* terbukti reliabel. Hasil uji reliabilitas skala iklim organisasi pada putaran analisis pertama dengan 57 aitem menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0.929. pada putaran analisis kedua dengan 51 aitem yang valid menunjukan nilai *Cronbach's Alpha* 0.946. Artinya skala

iklim organisasi terbukti reliabel. Rangkuman hasil reliabilitas alat ukur dapat dipihat pada tabel 11 dibawah ini:

Tabel 11. Rangkuman Reliabilitas Alat Ukur

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Job Performance	0.821	Reliabel
Self Efficacy	0.867	Reliabel
Iklim Organisasi	0.946	Reliabel

Sumber: Output SPSS versi 21.0

### 3. Uji Asumsi

Analisa data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan (Singarimbun & Effendi, 2008). Sebelum analisis data dilakukan, ada syarat yang harus dipenuhi yaitu uji normalitas sebaran, uji linearitas hubungan, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

### a. Uji Normalitas Sebaran

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui variabel pada penelitian ini apakah terdistribusi normal atau tidak. Dapat diketahui bahwa data yang baik adalah data tersebut dapat dianalisis dengan statistic parametrik. Data dapat dikatakan normal bila nilai p > 0.05 dan sebaliknya jika nilai p < 0.05 maka data tersebut dinyatakan tidak terdistribusi normal. Uji normalitas sebaran ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program *Statistic Package for Social Science for windows* (SPSS) versi 21.0. Hasil uji normalitas pada penelitian ini digambarkan lebih lanjut pada tabel 12 dibawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas Sebaran Variabel job performance

Z-kolmogorov smirnov	P	Keterangan
0.664	0.770	Sebaran skor terdistribusi
		normal

Sumber: Output SPSS versi 21.0

Berdasarkan hasil uji asumsi nomalitas variabel *job performance* dengan teknik *Kolmogorov Smirnov* yang penghitungannya dibantu dengan program *Statistic Package for Social Science for windows* (SPSS) versi 21.0.

Hasil uji normalitas data *job performance* koefisien Kolmogorov-Semirnov (Z) sebesar 0.664 dan p sebesar 0.770 yang berarti variabel *job performance* mempunyai sebaran data yang normal. *Self efficacy* diperoleh Koefisien Kolmogorov-Semirnov (Z) sebesar 1.243 dengan p sebesar 0.91 yang berarti variabel *self efficacy* mempunyai sebaran data yang normal. Sedangkan pada data iklim organisasi didapat hasil Koefisien Kolmogorov-Semirnov (Z) sebesar 1.298 dengan p sebesar 0.069 yang berarti variabel iklim organisasi mempunyai sebaran data yang normal. Hasil uji normalitas sebaran terhadap masing-masing variable dapat dilihat pada tabel 13 berikut ini:

Tabel 13 Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Kolmogorov- Smirnov (Z)	Signifikansi (p)	Keterangan
Job	0.664	0.770	distribusi
Performance	0.004	0.770	Normal
Self Efficacy	1.243	0.091	distribusi
	1.243	0.071	Normal
Iklim	1.298	0.069	distribusi
Organisasi	1.290		Normal

Sumber: Output SPSS versi 21.0

## b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antara variabel *self efficacy* dan iklim organisasi. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan *test for linierity* yang penghitungannya dibantu dengan program *Statistic Package for Social Science for windows* (SPSS) versi 21.0. Kriteria yang dipakai untuk menguji linieritas hubungan adalah p > 0.05 dapat dikatakan linier, sebaliknya jika p < 0.05 maka dapat dinyatakan tidak linier (Hadi, 2000).

Berdasarkan hasil uji linieritas menggunakan teknik anova tabel *job performance* dengan *self efficacy* diperoleh nilai1.415 dengan p sebesar 0.129 (p > 0.05), dengan demikian *job performance* dengan *self efficacy* memiliki hubungan yang linier. Sedangkan *job performance* dengan iklim organisasi diperoleh nilai F sebesar 1.112 dengan p sebesar 0.355 (p > 0.05) dengan demikian *job performance* dengan iklim organisasi memiliki hubungan yang linier. Rangkuman hasil uji linieritas *self efficacy* dan iklim organisasi terhadap *job performance* dan pada penelitian ini digambarkan lebih lanjut pada tabel 14 dibawah ini :

Tabel 14. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	P	Keterangan
Job performance dengan self efficacy	1.415	0.129	Linier
Job performance dengan iklim organisasi	1.112	0.355	Linier

Sumber: Output SPSS versi 21.0

### c. Uji Multikolinieritas

Kolinieritas menunjukkan ada nya hubungan yang sangat kuat antara sesama variabel prediktor. Hadi menetapkan korelasi 0,8 sebagai kaidah terjadinya kolinieritas. Dalam kasus tersebut, variabel prediktor menunjukkan adanya *overlaping* sehingga salah satu variabel bisa ditiadakan atau kedua variabel disatukan menjadi variabel baru.

Hasil uji multikolinieritas antara variabel *self efficacy* dan variabel iklim organisasi diperoleh nilai *tolerance* = 0.763 > 0.10 dan nilai VIF= 1.311 < 10.00. Artinya tidak ada multikolinieritas / interkorelasi antara kedua variabel. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini digambarkan lebih lanjut pada tabel 15 dibawah ini :

Tabel 15.Uji Multikolinieritas

= 00.0 0 = = 0 0 J = - = 0 = 0 = 0 = 0 = 0 = 0 = 0 = 0 = 0				
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan	
Job performance – self efficacy	0.763	1.311	Tidak terjadi multikolinieritas	
Job performance – iklim Organisasi	0.763	1.311	Tidak terjadi multikolinieritas	

Sumber: Output SPSS versi 21.0

## d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2009) tujuan digunakan uji heteroskedastisitas yakni, agar tidak terjadi ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik tidak mengindikasikan adanya heteroskedastisitas yang terjadi dengan signifikansi yang harus lebih besar dari 0,05.

Hasil uji heteroskedastisitas terhadap variabel *self efficacy* dan variabel iklim organisasi menggunakan glesjer diperoleh signifikansi = 0.438 (p > 0.05) pada variabel *self efficacy* dan diperoleh sig. 0.969 (p > 0.05) pada variabel iklim organisasi. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut. Hasil pengujian heteroskedastisitas data penelitian ini dapat dilihat pada tabel 16 dibawah ini;

Tabel 16. Hasil Uii Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Kesimpulan		
Self efficacy (X1)	0438	(p > 0.05) Tidak terjadi		
		heteroskedastisitas		
Iklim Organisasi (X2)	0.969	(p > 0.05) Tidak terjadi		
		heteroskedastisitas		

Sumber: Output SPSS versi 21.0

#### 3. Analisis Data

Analisis data yaitu suatu langkah yang digunakan untuk menentukan hasil penelitian, fungsi analisis data yaitu untuk menyimpulkan hasil penelitian. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu analisis regresi linier ganda, sebab pada penelitian ini mengukur satu variabel terikat (dependent) yaitu job performance. Serta mengukur dua variabel bebas (independent) yaitu self efficacy dan iklim organisasi. Alat bantu yang digunakan untuk mempermudah perhitungan data yakni program Statistic Package for Social Science for windows (SPSS) versi 21.0. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara self efficacy terhadap job performance, iklim organisasi terhadap job performance. Untuk mengetahui hubungan antara self efficacy dan iklim organisasi

terhadap *job performance* broker properti. Langkah-langkah analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier ganda yaitu :

- 1. Korelasi parsial, yaitu untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara *self efficacy* dengan *job performance*. Selain itu juga untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara iklim organisasi dengan *job performance*.
- 2. Korelasi simultan, yaitu untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara *self efficacy* dan iklim organisasi dengan *job performance* broker properti.
- 3. Mengukur sumbangan efektif dari variabel bebas terhadap variabel terikat, artinya uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar sumbangan efektif dari variabel bebas yaitu self efficacy, dan iklim organisasi terhadap variabel job performance.
- 4. Menghitung persamaan garis regresi, yaitu untuk mengetahui koefisien regresi pada variabel bebas menunjukkan berapa besar penambahan skor terhadap variabel terikat.

Halaman ini sengaja dikosongi