BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Husein Umar (2004:303), mengatakan bahwa objek penelitian adalah sebagai berikut :

> "Objek penelitian menjelaskan tentang apa atau siapa yang menjadi objek penelitian juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu".

Pengamatan dilakukan terhadap pegawai Pada PT. UOB KayHian Securities Bandung. Adapun objek penelitian dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Motivasi sebagai variabel bebas atau *independent* (X1 dan X2) dan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat atau *dependent* (Y), sedangkan unit analisisnya adalah PT. UOB Kayhian Securities Bandung.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. UOB KayHian Securities Bandung yang berlokasi di jln. Ir. H. Djuanda No. 81 Dago Bandung 40135 No. Telp. (022) 2536267, 2536268 Fax. (022) 2536265.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif.

Menurut Nazir (2005:54) Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem

pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sedangkan metode verikatif adalah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan statistik. Menurut Sugiono (2001:16) mengatakan bahwa Metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk memilih metode penelitian, menyusun instrumen penelitian, mengumpulkan data dan menganalisanya."

Metode verifikatif juga digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis.Dengan metode ini dapat diketahui berapa besarnya dampak variabel *independent* mempengaruhi terhadap variabel *dependent*, serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

3.2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Menurut **Sugiyono (2006:18)**, menjelaskan proses penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sumber Masalah
2. Rumusan Masalah

3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan
4. Pengujian Hipotesis
5. Metode Penelitian
6. Menyusun *Instrument* Penelitian
7. Kesimpulan

Berdasarkan proses penelitian yang dijelaskan diatas, maka desain pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Sumber Masalah

   Peneliti menentukan masalah-masalah sebagai fenomena untuk dasar penelitian dengan judul analisis budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. UOB Kayhian Securities Bandung.

2. Perumusan Masalah

   Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Proses penemuan masalah merupakan tahap penelitian yang paling sulit karena tujuan penelitian ini adalah menjawab masalah penelitian sehingga suatu penelitian tidak dapat dilakukan dengan baik jika masalahnya tidak dirumuskan secara jelas. Pada penelitian ini masalah-masalah dirumuskan melalui suatu pertanyaan yang akan di uji dengan cara menguiji hipotesis.

3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan

   Untuk menjawab rumusan masalah yang sifatnya sementara (hipotesis) maka, peneliti dapat membaca referensi teoritis yang relevan dengan

masalah dan berfikir. Selain itu penemuan penelitian sebelumnya yang relevan juga dapat digunakan sebagai bahan untuk memberikan jawaban sementara terhadap masalah penelitian (hipotesis). Teoritis mempunyai tujuan untuk menyusun kerangka toritis yang menjadi dasar untuk menjawab masalah atau petanyaan penelitian yang merupakan tahap penelitian dengan menguji terpenuhinya kriteria pengetahuan yang rasional.

4. Pengujian Hipotesis

   Jawaban terhadap rumusan masalah yanag baru didasarkan pada teori dan didukung oleh penelitian yang relevan, tetapi belum ada pembuktian secara empiris (faktual) maka jawaban itu disebut hipotesis. Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. UOB KayHian Securities Bandung.

5. Metode Penelitian

   Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti dapat memilih metode penelitian yang sesuai, pertimbangan ideal untuk memilih metode itu adalah tingkat ketelitian data yang diharapkan dan konsisten yang dikehendaki. Sedangkan pertimbangan praktis adalah tersedianya dana, waktu, dan kemudahan yang lain. Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan statistik deskriptif dan kuantitatif.

6. Menyusun *Instrument* Penelitian

   Setelah metode penelitian yang sesuai dipilih, maka peneliti dapat menyusun *instrument* penelitian. *Instrument* penelitian ini digunakan sebagai alat pengumpul data. *Instrument* pada penelitian ini berbentuk kuesioner, untuk pedoman wawancara atau observasi. Sebelum *instrument* digunakan untuk pengumpulan data, maka *instrument* penelitian harus terlebih dahulu diuji validitas dan reabilitasnya. Dimana validitas digunakan untuk mengukur kemampuan sebuah alat ukur dan reabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana pengukuran tersebut dapat dipercaya. Setelah data terkumpul maka selanjutnya dianalisis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan dengan teknik statistik tetentu.Penulis menggunakan Analisis Rank Sperman, karena untuk mempermudah menganalisis data.

7. Kesimpulan

   Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode penelitian yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah dengan menekankan pada pemecahan masalah berupa informasi mengenai solusi masalah yang bermanfaat sebagai dasar untuk pembuatan keputusan

3.2.2. Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel bermaksud untuk mengetahui hubungan pengukuran variabel-variabel penelitian.

Penulis mengemukakan tiga variabel yang akan diteliti. Adapun definisi dan istilah variabel menurut Sugiyono (2006:39) adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

   Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab timbulnya variabel *dependent* (terikat). Adapun yang menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

   Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah Kepuasan Kerja Karyawan.

Agar dapat memperlancar dalam pengumpulan data dan pengukurannya maka masing-masing variabel dan sub variabel dalam penelitian ini akan didefinisikan secara rinci untuk kemudian dijabarkan ke dalam masing-masing indikator serta skala pengukurannya.

Dari ketiga varibel (X1,X2 dan Y) di atas, maka dirancang kuisoner mengenai analisis Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.Indikator-indikatornya dapat dilihat dalam tabel Operasionalisasi variabel pada Tabel 3.1berikut ini:

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Kuesioner
Budaya Organisasi (X1)	"Budaya Organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain" Robbins (2006:721)	1. Inovasi dan pengambilan risiko	- Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif - Sejauh mana karyawan di dukung dalam pengambilan risiko	Ordinal	1 2
		2.Perhatian terhadp detail	-Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukan kecermatan,analisis dan perhatian terhadap detail	Ordinal	3, 4, 5
		3.Orientasi hasil	-Sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan.	Ordinal	6
		4.Orientasi orang	-Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang didalam organisasi itu	Ordinal	7
		5.Orientasi tim	-Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim,bukannya	Ordinal	8

			individu		
		6.Keagresipan	-Berkaitan dengan agresitivitas karyawan	Ordinal	9
		7.Kemantapan	-Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik	Ordinal	10
Motivasi Kerja (X2)	"Motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut M.Manulang	1.Teknik Pemenuhan kebutuhan pegawai	- Situasi Kerja - Tunjangan kesehatan - Asuransi -Tingkat kesesuaian gaji dengan beban kerja -Ketepatan waktu dalam pemberian gaji	Ordinal	4 5 6
		2.Teknik komnikasi persuasif	-Interaksi dengan atasan terjalin baik - Komunikasi yang terjalin antara atasan dengan pegawai terjalin komunikatif -Kebebasan mengungkapkan ide,gagasan dan pikiran dalam menjalankan tugas	Ordinal	7 8 9.10

	(2004:194)				
Kepuasan Kerja (Y)	"Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan yang mendasari atau yang tidak mendasari dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya" Mangkunegara (2000:117)	1.Kepuasan gaji	-Gaji yang diterima sesuai pekerjaan -Gaji yang diterima tepat waktu	Ordinal	1 2
		2.Pekerjaan itu sendiri	-Pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan keahlian dan pengalaman -Pekerjaan yang dimiliki karyawan sesuai dengan keinginan	Ordinal	3 , 4 5
		3.Rekan sekerja	-Hubungan yang harmonis dengan rekan sekerja -Kerjasama dengan rekan sekerja sangat deperlukan dalam menunjang kelancaran pekerjaan	Ordinal	6 7
		4.Atasan	-Atasan memberikan tugas berlaku adil -Tingkat kepedulian atasan	Ordinal	8 9

		5.Promosi	- Tingkat perolehan kesempatan promosi jabatan	Ordinal	10
		6.Lingkungan Kerja	- Tingkat kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja	Ordinal	11

3.2.3 Sumber dan teknik Penentuan data

3.2.3.1 Sumber Data Primer dan Sekunder

Penulis melakukan penelitian ini untuk mendapatkan data mengenai objek yang diteliti, data tersebut dapat dikelompokkan kedalam dua jenis data yaitu:

2. Data Primer

Menurut Sugiyono (2009:137) data primer adalah sunber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

3. Data Sekunder

Sugiyono (2009:137) data sekunder adalah Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. seperti dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan ataupun dengan cara menyebarkan kuesioner.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

3.3.3.1 Populasi dan Sampel

Tahap pertama yang dilakukan peneliti dalam pemilihan sampel adalah dengan mengetahui populasinya. Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Menurut Supomo (2002:115) mengatakan bahwa Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT.UOB Kayhian Securities Bandung yang berjumlah 111 orang.

Tabel 3.2

Populasi penelitian

Pada PT. UOB KayHian Securities Bandung

No	Unit	Ukuran Populasi
1	Sales / Broker	45
2	Bagian Pemasaran / Marketing	9
3	Bagian IT	6
4	Bagian Accounting	8
5	Bagian Research	12
6	Bagian Settlement	7
7	Bagian Credit & Risk Management	8
8	Bagian Client Accounts	6
11	Bagian HRD	10
TOTAL		111

Sumber : PT. UOB Kayhian Securities Bandung

3.3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2006:91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling dengan jenis *Propotionate Stratified random sampling*. Pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini digunakan apabila anggota populasi tidak homogen berkaitan dengan karakteristik yang diteliti.

Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel (n) menggunakan rumus Slovin (umar, 2000:146) sebagai berikut:

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

$$n = \frac{111}{1 + 111\ (0,1)^2}$$

$$n = \frac{111}{2,11}$$

$$n = 52,60 = 53$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas kesalahan yang ditoleransi (1%, 5%, 10%)

Jika penelitian menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan anggota sampel yang harus diambil adalah 10% dari jumlah populasi yang diketahui. Peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10% sehingga jumlah sampel yang diambil sebesar 53 karyawan.

Ukuran Alokasi pada masing-masing bagian menggunakan alokasi sampel proporsional yang dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Newman yang dikutip oleh Umi Narimawati (2007:78) adalah sebagai berikut :

$$n_1 = \frac{N1}{N} \text{ X } n$$

Dimana :

n_1 = Besarnya sampel pada strata ke-1

N_1 = Besarnya populasi pada strata ke-1

N = Besarnya populasi keseluruhan

n = Besarnya ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas, dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut :

1. Bagian Sales / Broker

$$n1 = \frac{45}{111} X\ 53 = 21{,}48{=}21$$

2. Bagian Pemasaran / Marketing

$$n1 = \frac{9}{111} X\ 53 = 4{,}2=4$$

3. Bagian IT

$$n1 = \frac{6}{111} X\ 53 = 2{,}86=3$$

4. Bagian Accounting

$$n1 = \frac{8}{111} X\ 53 = 3{,}81=4$$

5. Bagian Research

$$n1 = \frac{12}{111} X\ 53 = 5{,}72=6$$

6. Bagian Settlement

$$n1 = \frac{7}{111} X\ 53 = 3{,}34=3$$

7. Bagian Kredit and Risk Management

$$n1 = \frac{8}{111} X\ 53 = 3{,}81=4$$

8. Bagian Client Accounts

$$n1 = \frac{6}{111} X\ 53 = 2{,}86=3$$

9. Bagian HRD

$$n1 = \frac{10}{111} X\ 53 = 4{,}77=5$$

Pembulatan dalam perhitungan jumlah sampel minimum dari masing-masing strata selalu dilakukan keatas untuk memenuhi kriteria sampel minimum. Alokasi jumlah sampel minimal pada masing-masing unit kerja secara lengkap dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 3.3

Populasi dan Sampel penelitian

Pada PT. UOB KayHian Securities Bandung

No	Unit	Ukuran Populasi	Ukuran Sampel
1	Bagian Sales / Broker	45	21
2	Bagian Pemasaran / Marketing	9	4
3	Bagian IT	6	3
4	Bagian Accounting	8	4
5	Bagian Research	12	6
6	Bagian Settlement	7	3
7	Bagian Kredit and Management	8	4
8	Bagian Client Accounts	6	3
9	Bagian HRD	10	5
TOTAL		111	53

Sumber : Data diolah 2011

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel diatas, dapat diperoleh jumlah responden sebanyak 53 orang.

3.2.4. Teknik Pengumpulan data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara *(Interview)*

   Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan tanya jawab terhadap pihak manajemen perusahaan yang mempunyai hubungan langsung dengan masalah yang tengah diteliti oleh penulis.

2. Angket *(Kuesioner)*

Teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai positif 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala *likert*, seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4

Penentuan Skor Jawaban Kuesioner

Jawaban	Skala Nilai Positif
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2004:87)

3. Pengamatan *(Observasi)*

Penulis mengadakan pengamatan langsung kelokasi tempat penelitian untuk mengetahui secara langsung keadaan yang sebenarnya serta mengukur

pencatatan secara cermat dan sistematis sehingga data yang diperoleh merupakan data yang sebenarnya.

4. Penelitian Kepustakaan (*Dokumentasi*)

Penelitian kepustakaan ini merupakan metode penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan landasan teori atau pemikiran, jurnal serta data-data penelitian terdahulu yang ada hubungan dengan masalah yang diteliti.

3.2.4.1. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data.

Menurut Sugiyono (2006:149), menjelaskan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti *instrument* tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur".

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap *item* pertanyaan atau pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh *item*. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *person product moment*.

$$r = \frac{n\left(\sum XY\right) - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left\{n\left(\sum X^2\right) - \left(\sum X\right)^2\right\}\left\{n\left(\sum Y^2\right) - \left(\sum Y\right)^2\right\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi pearson

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Uji keberartian koefisien kolerasi r dilakukan dengan uji t (taraf signifikasi 5%).

Menurut *Sugiyono* (2003:124), *a*pabila nilai koefisien korelasi butir *item* pernyataan yang diuji lebih besar dari 0,30 (>0,30) maka dapat disimpulkan bahwa *item* pertanyaan atau pernyataan tersebut merupakan konstruksi *(construct)* yang valid. Pengujian statistik mengacu pada kriteria :

- **r hitung < r kritis** maka **tidak valid**
- **r hitung > r kritis** maka **valid**

Tabel 3.5

Rekapitulasi Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)

No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
1	0,466	0,300	Valid
2	0,481	0,300	Valid
3	0,579	0,300	Valid
4	0,563	0,300	Valid
5	0,617	0,300	Valid
6	0,430	0,300	Valid
7	0,557	0,300	Valid
8	0,500	0,300	Valid
9	0,475	0,300	Valid
10	0,602	0,300	Valid

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien validitas lebih besar dari titik kritis (0,300) maka dinyatakan valid.

Tabel 3.6

Rekapitulasi Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X_2)

No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
1	0,514	0,300	Valid
2	0,469	0,300	Valid
3	0,467	0,300	Valid
4	0,634	0,300	Valid
5	0,624	0,300	Valid
6	0,453	0,300	Valid
7	0,723	0,300	Valid
8	0,652	0,300	Valid
9	0,470	0,300	Valid
10	0,382	0,300	Valid

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien validitas lebih besar dari titik kritis (0,300) maka dinyatakan valid.

Tabel 3.7

Rekapitulasi Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
1	0,659	0,300	Valid
2	0,333	0,300	Valid
3	0,508	0,300	Valid
4	0,604	0,300	Valid
5	0,670	0,300	Valid
6	0,471	0,300	Valid
7	0,573	0,300	Valid
8	0,520	0,300	Valid
9	0,518	0,300	Valid
10	0,560	0,300	Valid
11	0,322	0,300	Valid

Dari tabel 3.7 diketahui bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja karyawan memiliki nilai koefisien validitas lebih besar dari titik kritis (0,300) maka dinyatakan valid. Dengan demikian dapat di tarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan sudah memnuhi syarat untuk dilakukan dalam penelitian.

3.2.4.2 Uji Reabilitas

Setelah dilakukan uji validitas atas pertanyaan yang digunakan dalam penelitian tersebut, selanjutnya dilakukan uji keandalan. Uji keandalan bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individual, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang sudah valid. Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Untuk teknik perhitungan reliabilitas kuesioner yang

digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 12.0 for windows*. Kemudian output dibandingkan dengan uji signifikansi dengan uji t.

Pengujian ini dilakukan dengan teknik belah dua, dengan langkah kerja sebagai berikut:

1. Membagi pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan menjadi dua, belahan pertama (total ganjil) dan belahan kedua (total genap)
2. Skor untuk masing-masing pertanyaan atau pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total untuk masing-masing responden
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan skor total belahan kedua, dengan menggunakan *product moment.*
4. Mencari reliabilitas untuk keseluruhan pertanyaan atau pernyataan dengan dengan rumus *spearman brown:*

Sugiyono (2004;122), menyatakan bahwa rumus *spearman brown* adalah sebagai beikut :

$$r_{xy} = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan:

r_{xy} = Reliabilitas untuk seluruh instrument.

r_b = Korelasi *product moment* antar belahan ganjil dan belahan genap dari instrument.

Tabel 3.8
Kriteria Realibilitas

r_i	Keterangan
<0,20	Tidak ada
0,20 - <0,40	Rendah
0,40 - <0,70	Sedang
0,70 - <0,90	Tinggi
0,90 - <1,00	Tinggi sekali
1,00	Sempurna

(Sumber: Sugiyono 2003:278)

Perhitungan Validitas dan Realibilitas menggunakan SPSS atau merupakan program aplikasi yang digunakan untuk melakukan perhitungan statistik dengan menggunakan komputer. Kelebihan dari program ini adalah kita dapat melakukan lebih cepat semua penghitungan statistik dari yang mulai sederhana hingga rumit sekalipun.

Tabel 3.9

Rekapitulasi Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X_1)	0,727	0,700	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,736	0,700	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,709	0,700	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa ketiga variabel setelah di adakan pengujian menggunakan teknik *Split half* memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari titik kritis (0,700) maka dinyatakan reliabel.

1.2.4.3 Uji MSI *(Method Successive Interval)* Data Ordinal ke Interval

Pilihan jawaban responden merupakan nilai skor jawaban yang ditentukan berdasarkan metode *Numerical Scale* atau *seven point scale* dengan bobot 1 2 3 4 5 6 7 (Sekaran, 2006;206) dimana jawaban responden semakin kekanan semakin kuat atau semakin baik penilainnya terhadap item pertanyaan, analisis deskriptif terhadap jawaban responden digunakan data katagori. Tehnik analisa jalur (*Path Analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan tingkat pengukuran interval.

Maka untuk ketiga variabel dalam penelitian ini yaitu Kepuasan kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Keinginan Berpindah (Y) yang memiliki tingkat pengukuran ordinal harus diubah menjadi interval dengan transformasi data melalui metode interval berurutan (*Method of Successive Interva/MSI*) Harun Al-Rasyid, untuk variabel bebas maupun terikat dengan langkah kerja berikut:

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner
2. Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi komunikatifnya.
3. Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi komunikatif. (unituk data n >30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal)

4. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi komulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method of Successive Interval*
6. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus (harum Al-Rasyid :2003)

$$\textbf{Scale Value (SV)} = \frac{\textit{Density at Lower Limit} - \textit{Density at Upper Limit}}{\textit{Area Under Upper Limit} - \textit{Area Under at Lower Limit}}$$

Keterangan :

- Scale Value (nilai skala)
- Density at Lower Limit (densitas batas bawah)
- Density at Upper Limit (densitas batas atas)
- Area Under Upper Limit (daerah dibawah batas atas)
- Area Under Lower Limit (daerah dibawah batas bawah)

Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

$$\textbf{Nilai Trasnformasi} = \text{Nilai Skala} - \left| \text{Nilai Skala Minimal} \right| + 1$$

Selanjutnya setelah didapat nilai interval maka dilakukan penjumlahan untuk masing-masing item, yang kemudian dibagi dengan jumlah indikator untuk mendapatkan nilai rata-rata agar nilai untuk masing-masing variabel X1, X2 dan Y seragam.

Skala pengukuran dari kuesioner yang diajukan menghasilkan data yang skala pengukurannya adalah *ordinal,* sedangkan analisis data yang dipakai untuk membuktikan kebenaran hipotesis mengisyaratkan minimal data interval, maka data yang berskala ordinal tersebut perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui *Method of Successive Interval* dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Mean of Interval:} \frac{[\text{Density of lower limit}] - [\text{Density of upper limit}]}{[\text{Area bellow upper limit}] - [\text{Area bellow lower limit}]}$$

3.2.5 Rancangan Analisis dan UJi Hipotesis

3.2.5.1. Rancangan Analisis

(1) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam katagori: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal, skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klsifikasi bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4, 5),sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikali dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel berikut ini:

Tabel 3.10
Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 - 36.00	Tidak Baik
2	36.01 - 52.00	Kurang Baik
3	52.01 - 68.00	Cukup
4	68.01 - 84.00	Baik
5	84.01 - 100	Sangat baik

Catatan: batas 20% diperoleh dari 1/5 dan batas 100% dari 5/5
Sumber: Umi Narimawati (2007:85)

(2) Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang dikumpulkan melalui Kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan system yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden dihunakan skala likert dengan langkah-langkah yaitu: memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pernyataan positif.

Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara :

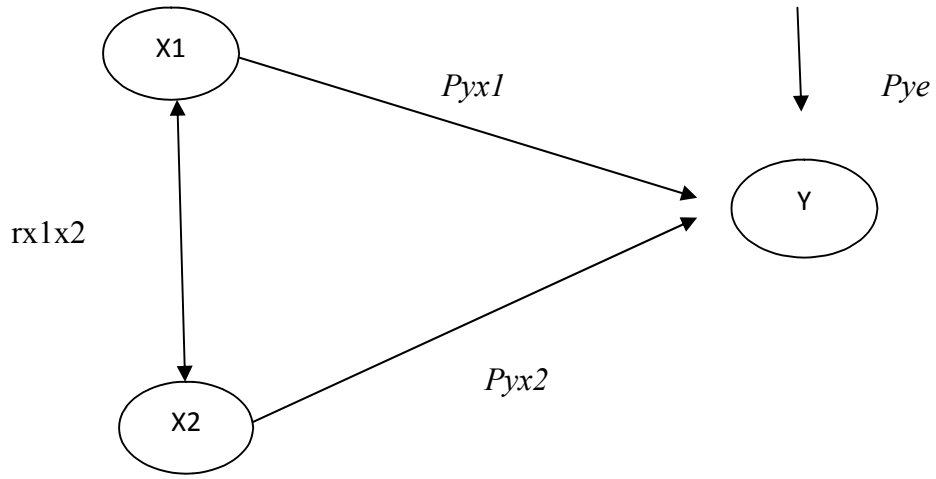
a. Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan presentasenya.

b. Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X1, X2,.....Xn dan variabel independen (Y) sebagai berikut (X1,Y), (X2,Y).....(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linier.

c. Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternatif jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "*Methode of Succesive Interval*" (hays, 1969:39)

d. Menentukan struktur hubungan

   Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis harus dijelaskan hubungan antara variabel secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh proporsi teorotik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (Nirma SK Sitepu 1994:15). Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel budaya organisasi, dan motivasi kerja dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawandigunakan analisis jalur (*part analysis)*



Gambar 3.1
Struktur pengaruh antara X1, X2 terhadap Y

Keterangan :

X1 = Budaya organisasi

X2 = Motivasi

Y = Produktivitas kerja

€ = Nilai sisa (Residu)

Bentuk persamaan untuk diagram diatas sebagai berikut :

Y= Pyx1 X1+ Pyx2+e

Analisis Korelasi

Menghitung penguujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel X dan variabel Y, yaitu dengan rumus :

$$r = \frac{n\left(\sum XiYi\right) - \left(\sum Xi\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left\{n\left(\sum Xi^2\right) - \left(\sum Xi\right)^2\right\}\left\{n\left(\sum Yi^2\right) - \left(\sum Yi\right)^2\right\}}}$$

Dimana : -1≤ r ≤ + 1

r = koefisien korelasi

x = Budaya organisasi, motivasi

y = Kepuasan kerja

n = Jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan :

Tabel 3.11
Tingkat Keeratan Korelasi

0 - 0,20	Sangat Rendah (hampi tidak ada hubungan)
0,21 - 0,40	Korelasi yang lemah
0,41 – 0,60	Kolerasi sedang
0,61 – 0,80	Cukup tinggi
0,81 - 1	Korelasi tinggi

Sumber : Syahri Alhusin, 2003 : 157

Analisis Determinasi

Sedangkan untuk mencari besarnya pengaruh indikator analisis budaya organisasi sistem online dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan penulis menggunakan metode koofisien determinasi Sugiyono (2003:216) dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 x100\%$$

dimana: Kd : koefisien determinasi

r^2 : kuadrat koefisien determinasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh budaya organisai dan motivasi kerja dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. UOB KayHian Securities Bandung . Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

1. Pengujian Secara Simultan / Total

   Menguji pengaruh simultan budaya organisasi dan motivasi kerja dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan dengan menggunakan uji simultan (uji F) sebagai berikut :

   Nyatakan hipotesis yang akan diuji : H0 : Pyx1= pyx2 = 0

   H1 : Sekurang – kurangnya ada sebuah Pyx = 0

   Statistik uji yang menggunakan uji F, dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{(n – k – 1) R\, y,X..}{K (1 – R\, y,x...)}$$

   Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F – test yang terdapat Tabel Alanisi of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan Microsoft.

   Jika nilai Fhitung >Fkritis, maka H0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (budaya organisasi, motivasi kerja) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (kepuasan kerja) ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sudjana (2001:369) perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah dengan menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment (pearson)

Hipotesis :

$H_0 : \rho = 0$, secara umum simultan budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_0 : \rho \neq 0$, secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Kriteria pengujian :

H0 ditolak apabila Fhitung >dari Ftabel ($\alpha = 0,05$)

Menurut Guilford (1956:480), bahwa tafsiran koefisien kolerasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebgai berikut :

Tabel 3.12
Kategori Kolerasi Metode Gulford

Besarnya Pengaruh	Besarnya Pengaruh
0,00 - 0,20	Sangat longgar, dapat diabaikan
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Moderat/cukup
0,61 – 0,80	Erat
0,81 – 1,00	Sangat Erat

Apabila pada pengujian secara simultan H0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah pyxi ≠ 0. Untuk mengetahui pyxi yang tidak sama dengan nol.maka dilakukan pengujian secara parsial.

2. Pengujian Parsial

Melakukan uji-t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$ti = \frac{\text{PYX1}}{\sqrt{(1 - RXY....Xk)CRii}}$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikan 5 %

b. Hipotesis :

H01 ; ρ = 0, Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan

H11 ; ρ ≠ 0, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan

H12 ; ρ = 0, Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H11 ; ρ ≠ 0, Mitivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja kerja karyawan.

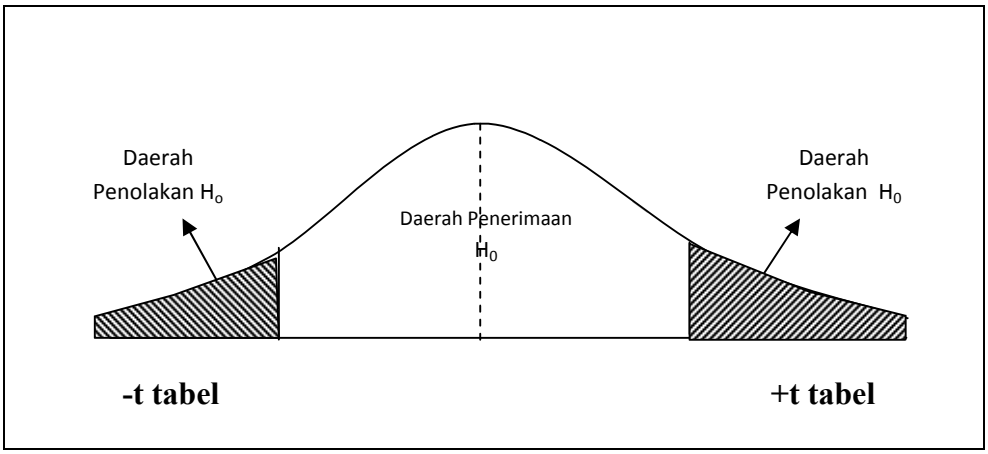
c. Kriteria Pengujian

H0 ditolak apabila thitung < dari ttabel (α = 0.05)

Kriteria penarikan pengujian

Jika menggunakan tingkat kekeliruan (α = 0,01) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} \geq$ nilai t_{tabel}, maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti H_1 diterima artinya antara variabel X dan Y ada pengaruh.
- Jika nilai $t_{hitung} \leq$ nilai t_{tabel}, maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_1 ditolak artinya antara Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara.



Gambar 3.2
Kurva Penerimaan dan Penolakan Uji Hipotesis

H_0 ditolak jika mutlak t (t_{hitung}) lebih besar dari t (t_{tabel}) yang didapat dari t =5% ($\alpha = 0,05$) artinya ada pengaruh antara hubungan antara dua variabel. Dan H_1 ditolak jika t (t_{hitung}) lebih kecil dari t (t_{tabel}) yang didapat dari t =5% ($\alpha = 0,05$) artinya tidak ada pengaruh antara hubungan antara dua variabel.