BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

"Objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan" menurut Sugiyono (2011:32).

"Objek penelitian sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan *reliable* tentang suatu hal (variabel tertentu)".

Sedangkan menurut Suharsmi Arikunto (2006:29) objek penelitian adalah: "sesuatau yang merupakan inti dari problematika penelitian.

Berdasarkan definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa objek penelitian adalah suatu sasaran ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu untuk mendapatkan data tertentu yang mempunyai nilai, skor atau ukuran yang berbeda. Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif untuk mendapatkan data sesuai tujuan dan kegunaan tertentu. Adapun objek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah " Peranan Budaya Organisasi dan etos kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Bapusipda . Penelitian ini dilakukan pada Bapusipda prov. Jawa Barat.

3.2 Metode Penelitian

penelitian merupakan suatu cara penulis dalam menganalisis data. Adapun pengertian dari metode penelitian menurut Sugiyono (2010:4) adalah:

"Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang objektif, valid, dan realiabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah."

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian merupakan

cara pemecahan masalah penelitian yang dilaksanakan secara terencana dan cermat dengan maksud mendapatkan fakta dan kesimpulan agar dapat memahami, menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan keadaan. Metode penelitian juga merupakan cara kerja untuk memahami dan mendalami objek yang menjadi sasaran.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Moh. Nazir (2011:54) pengertian dari metode deskriptif analisis adalah :

"Metode analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat

deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki."

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Umi Narimawati (2010:29) adalah sebagai berikut:

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Metode deskriptif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor satu sampai tiga yaitu untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi,etos kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Bapusipda Provinsi Jawa Barat.

Metode verifikatif juga digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis, sehingga metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab penelitian poin ke empat dan kelima, yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh diantara variabel Budaya Organisasiterhadap kepuasan Kerja dan variabel etos kerja terhadap Kepuasan kerja.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu penelitian deskriptif, verifikatif, maka metode yang digunakan adalah *Explanatory Survey*.

Explanatory Survey adalah suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis, survey dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu melakukan perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis.

Pengertian desain penelitian menurut Jonathan Suwarno (2006), dikutip dalam Supriyati (2011;21) bahwa:

"Desain penelitian bagaikan sebuah peta jalan bagi peneliti yang menuntun serta menentukan arah berlangsungnya proses penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan."

Adapun pengertian desain penelitian menurut Moh. Nazir, dikutip dalam Supriyati (2011;21) bahwa :

"Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian."

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada Bapusipda Prov. Jawa Barat dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada Bapusipda Prov. Jawa Barat.

3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk di uji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi(Variabel X1) dan Etos Kerja (X2), Kepuasan kerja (Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Bapusipda provinsi Jawa Barat.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadipada Bapusipda Provinsi Jawa Barat
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari positif sampai yang paling negative dan sebaliknya.
7. Menetapkan data-data mengenai Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadaap Kepuasan Kerja pada Bapusipda Provinsi Jawa Barat.
8. Melakukan analisis mengenai Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Bapusipda Provinsi Jawa Barat
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat digambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T – 1	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	Bapusipda Provinsi Jawa Barat	*Cross Sectional*
T – 2	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	Bapusipda Provinsi Jawa Barat	*Cross Sectional*
T – 3	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	Bapusipda Provinsi Jawa Barat	*Cross Sectional*
T – 4,5	*Verificative*	*Explanatory Survey*	Bapusipda Provinsi Jawa Barat	*Cross Sectional*

Keterangan:

T1 =Budaya Organisasi pada Bapusipda Provinsi Jawa Barat.

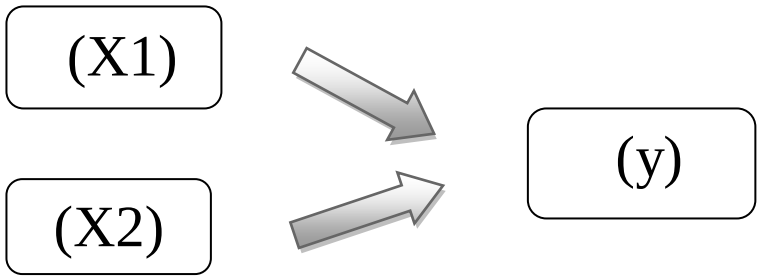
T2 =Etos Kerja pada Bapusipda Provinsi Jawa Barat.

T3 =Kepuasan Kerja pada Bapusipda Provinsi Jawa Barat.

T4=Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Bapusipda Provinsi Jawa Barat.

T5=Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Bapusipda Provinsi Jawa Barat.

Desain Penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara satu variabel bebas yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung. Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.2.2 Operasional Variabel

Menurut Umi Narimawati (2008:29) untuk menperoleh data dalam suatu penelitian, maka hendaknya dilakukan penjabaran sejumlah variabel lengkap dengan keonsep, indikator, ukuran dan skalanya. Penjabaran dari variabel penelitian, beserta unsur-unsur terkait biasanya diaplikasikan dengan bentuk tabel, dengan maksud memperjelas konsistensi dan kebenaranya

Sesuai dengan judul penelitian yang diungkapkan oleh penulis yaitu, peranan budaya organisasi dan etos kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja, maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X1),(X2)

Variebel independen yaitu variabel bebas yang biasa juga mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya

Organisasi (X1) dan Etos Kerja(X2) Budaya Organisasi dan Etos Kerjaditentukan dengan skala ordinal, data-data diperoleh dari hasil wawancara dan melalui kuesioner.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel terkait yang dipengaruhi atau mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Pegawai. Agar lebih jelas indikator tersebut dapat dituangkan dalam tabel operasional di bawah ini:

Tabel 3.2
Operasionalisasi variable

Variabel	Konsep	Dimensi	indikator	Skala	No. Kuesioner	Sumber Data
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya''. **Luthans (2002:122)**	• mengatur perilaku anggota organisasi	a. Aturan perilaku yang diamati	ordinal	1	Pegawai Bapusipda Provinsi Jawa Barat
		• Pelaksanaan norma yang baik	b. Norma	Ordinal	2	
		• Nilai budaya yang dominan	c. Nilai dominan	Ordinal	3	
		• Filosofi	d. Filosofi	ordinal	4	
		• Aturan perusahaan	e. Aturan	ordinal	5	
		• Perubahan organisasi	f. Iklim Organisasi	ordinal		
Etos Kerja (X2)	Etos kerja adalah	• Sikap yang baik	a. sikap karyawan	Ordinal	7	

	melakukan kegiatan atau pekerjaan secara lebih giat, sehingga hasil yang diperoleh menjadi baik.Sedangkan kegairahan kerja merupakan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, oleh karena itu semangat kerja dengan integrasi dan iklim organisasi sulit untuk dipisahkan (Alek. S. Nitisemito, 2001;68).					
		• Merasa nyaman dengan kerjaanya	b. Perasaan seorang karyawan	Ordinal	7	Karyawan Bapusipda Provinsi Jawa Barat
		• Serius dalam bekerja	c. Keseriusan karyawan dalam bekerja	Ordinal	8	
		• Bersedia melakukan pekerjaan dluar jam kerja	d. Kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaaannya	ordinal	9	
		• Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan	e. Kesungguhan dalam bekerja		10	
Kepuasan Kerja (Y)	”Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja,	f. Melaksanakan pekerjaannya dengan baik	a. Menyenangi pekerjaannya	Ordinal	11	Karyawan Bapusipda Provinsi Jawa Barat

	kedisiplinan, dan prestasi kerja. ” Malayu S.P Hasibuan (2008 : 202),					
		g. Melaksanakan pekerjaanya dengan ikhlas	b.mencintai pekerjannya	Ordinal	12	
		h. Tingkat moral	c. Moral kerja	Ordinal	13	
		i. Tingkat kedisiplinan karyawan	d. kedisplinan	Ordinal	14	
		j. Prestasi yang dimiliki karyawan	e. Prestasi Kerja	Ordinal	15	

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2009:137), sumber data ini terbagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer

   Menurut Sugiyono (2009:137) sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

   Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (responden) maupun dari suatu perusahaan yang mengolah data untuk keperluan penelitian, seperti dengan cara memberikan kuisioner terhadap karyawan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2009:137) sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan.

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu buku dan artikel-artikel dari jurnal ilmiah. Data Sekunder merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Untuk menunjang hasil penelitian, maka peneliti melakukan pengelompokan data yang diperlukan kedalam dua golongan, yaitu:

1. **Populasi**

Pengertian populasi menurut Narimawati Umi (2008:72), adalah:

"Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian".

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalahseluruh karyawan di Bapusipda Provinsi Jawa Barat, untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.3

Daftar Karyawan Bapusipda Provinsi Jawa Barat

No	Bagian	Jumlah
1.	Pejabat Struktural	10
2.	Pejabat Fungsional Pustakawan	19
3	Pejabat Fungsional Arsiparis	12
4	Fungsional Umum	110
	Jumlah	**151**

Sumber: Data diolah 2016

2. Sampel

Pengertian sampel menurut Narimawati Umi (2008:77), adalah:

"Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian".

Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan stratified *random sampling. Stratifed random sampling* adalah metode penarikan sampel terlebih dahulu mengelompokkan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum (Vincent Gaspersz, 2000:63).

Metode penarikan sampel yang digunakan mengacu kepada pendekatan *slovin,* pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber: Umi Narimawati (2010:38)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

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

Berdasarkan rumus diatas, dapat diketahui sampel yang akan diambil pada penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N_{e2}}$$

$$n = \frac{151}{1 + 151.(0.1)^2}$$

n = 22,952 = 23

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 151 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 23 orang pegawai dengan pembulatan.

Ukuran alokasi sampel pada masing – masing biro dengan menggunakan alokasi sampel proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Newman* sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana :

n_i = besarnya sampel pada strata ke-i

Ni = besarnya populasi pada strata ke-i

N = besarnya populasi keseluruhan

n = besar ukuran sampel

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

1. Pejabat Struktural

   $n_i = \frac{10}{151} \times 23 = 1{,}533 = 1$

2. Pejabat Fungsional Pustakawan

   $n_i = \frac{19}{151} \times 23 = 2{,}894 = 3$

3. Pejabat Fungsional Arsiparis

   $n_i = \frac{12}{151} \times 23 = 1{,}827 = 2$

4. Fungsional Umum

   $n_i = \frac{110}{151} \times 23 = 16{,}754 = 17$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing – masing bagian di Bapusipda Provinsi Jawa Barat secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini :

Tabel 3.4
Populasi dan Sampel

No.	Bagian	Populasi	Sampel
1.	Pejabat Struktural	10	1
2.	Pejabat Fungsional pustakawan	19	3
3.	Pejabat Fungsional Arsiparis	12	2
4.	Fungsional Umum	110	17
Jumlah		**151**	**23**

Sumber : Data diolah 2016

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan daya yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Lapangan (Field Research), yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder

Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

(1) Studi Kepustakaan (LibraryResearch) yaitu untuk memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan pembahasan penelitian.

(2) Studi Lapangan (Field Research) yaitu dengan mencari dan memperoleh data dari perusahaan yang penulis teliti dengan cara :

a) Observasi,

Melakukan pengamatan secara langsung di Bapusipda Provinsi Jawa Barat untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

b) Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan wawancara dilakukan dengan Bapak Yulius Djoko sumarbo selaku kepala bagian umum dan

kepagawaian Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan peranan budaya organisasi dan etos kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Bapusipda provinsi jawa Barat

c) Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data-data mengenai Peranan Budaya Organisasi dan etos kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai peranan Budaya Organisasi (X1), Etos Kerja (X2) Kepuasan Kerja pegawai (Y), karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel 3.5 dibawah ini:

Tabel 3.5
Interprestasi Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen – dokumen lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, dalam hal ini mengenai Budaya organisasi, Etos kerja dan Kepuasan kerja pegawai

2. Studi Literatur

Studi literatur adalah mengumpulkan data-data yang ada pada setiap variabel yang akan diteliti. Termasuk didalamnya mengumpulkan jurnal dan berbagai teori dari berbagai ahli dalam bidangnya serta penelitian terdahulu sebagai pedoman yang akan dilakukan penelitian berikutnya yang sejenis atau serupa.

3.2.4.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar 2007:89). Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau

memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus *Korelasi Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut :

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

r_1= koefisien validitas item yang dicari
X = skor yang diperoleh subjek dalam setiap item
Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal
$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal
$\sum X^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor X
$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor Y
n = banyaknya responden

Dalam mengadakan interprestasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Suharmi Arikunto (2009:164) dapat dilihatsebagaiberikut:

Tabel 3.6
Interpretasi Nilai r

Besarnya Nilai	Interpretasi
Antara 0,700 sampai dengan 1,00	Sangat tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak tidak tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat tidak tinggi

Sumber : Suharmi Arikunto (2009: 164)

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikan 5%).Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$= \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n - 2$$

Dimana :

n = ukuran sampel

r = koefisien korelasi pearson

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan koefisien validitas atau r_{hitung} dengan $r_{tabel,}$ karena n (jumlah responden) = 23 maka diketahui r_{tabel} sebesar 0,3961, berikut adalah hasil uji validitas yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	1	0,822	0,3961	Valid
	2	0,870	0,3961	Valid
	3	0,882	0,3961	Valid
	4	0,773	0,3961	Valid
	5	0,750	0,3961	Valid
	6	0,752	0,3961	Valid
Etos Kerja (X_2)	1	0,707	0,3961	Valid
	2	0,789	0,3961	Valid
	3	0,423	0,3961	Valid
	4	0,809	0,3961	Valid
	5	0,817	0,3961	Valid
	6	0,731	0,3961	Valid
	7	0,723	0,3961	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,626	0,3961	Valid
	2	0,607	0,3961	Valid
	3	0,924	0,3961	Valid

	4	0,666	0,3961	Valid
	5	0,626	0,3961	Valid
	6	0,645	0,3961	Valid
	7	0,672	0,3961	Valid
	8	0,485	0,3961	Valid
	9	0,703	0,3961	Valid
	10	0,875	0,3961	Valid

(Sumber: Hasil pengolahan data : 2016)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Budaya organisasi, etos kerja dan kepuasan kerja. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari 0,3961 yang artinya seluruh instrumen pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper (2006:716) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:43), reliabilitas adalah :

"Reliability is a characteristic of measurenment concerned with accuracy, precision, and consistency".

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman – Brown Correlation)*, teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap – ganjil).

Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
2. Skor untuk masing – masing kelompok dijumlahkan sehingga skor total untuk kelompok I dan kelompok II
3. Korelasikan skor total kelompok Idan skor total kelompok II
4. Korelasikan skor total kelompok I dan total kelompok II

$$\frac{2r_b}{1 + r_b}$$

5. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r1 = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Dimana :

r1 = reliabilitas internal seluruh item

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Keputusan pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan 5% satu sisi adalah :

1. Jika t_{hitung} lebih dari satu atau sama dengan $t_{0,05}$ dengan taraf signifikan 5% maka instrument dinyatakan reliable dan dapat digunakan
2. Jika t_{hitung} kurang dari $t_{0,05}$ dengan taraf signifikan 5% satu sisi maka

instrument dinyatakan tidak reliable dan tidak dapat digunakan.

Tabel 3.8
Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas

Kriteria	Reliability	Validity
Good	0,80	0.50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber : Barker et al, 2002:70

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas.

Berdasarkan hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS 17.0 maka dapat diperoleh pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X_1)	0,901	0,3961	Reliabel
Etos Kerja (X_2)	0,801	0,3961	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,936	0,3961	Reliabel

(Sumber: Hasil pengolahan data : 2016)

Pada tabel di atas dapat dilihat koefisien reliabilitas yang diperoleh adalah seluruhnya lebih besar dengan dari r_{tabel} yaitu 0,3961, sehingga alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan di atas, penulis menyimpulan bahwa keseluruhan jumlah pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah teruji valid dan reliabel sehingga seluruh instrumen pertanyaan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3.2.4.3 Uji MSI

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan pada operasionalisasi variable sebelumnya, oleh karena itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of successive interval (* Harun al rasyid).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner
2. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
3. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data >30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
4. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus Method of Succesive Interval.

$$\text{Means of interval} = \frac{Density\ at\ Lower\ Limit - Density\ at\ Upper\ Limit}{Area\ at\ Below\ Density\ Upper\ Limit - Area\ at\ Below\ Lower\ Limit}$$

Dimana :

Mean of Interval : Rata-rata interval

Density at lower limit : Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit : Kepadatan batas atas

Area Under Upper Limit : daerah di bawah batas atas

Area Under Lower Limit : daerah di bawah batas bawah

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

   Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala $_{minimum}$] + 1.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis
3.2.5.1 Rancangan Analisis
3.2.5.1.1 Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan peranan Budaya organisasi dan etos kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Langkah – langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.
c. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata – rata dari total skor.
d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakam statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.

e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing – masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$\%\ skor\ aktual = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ ideal}\ x\ 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Menurut Umi Narimawati (2007:85), selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan sebagai berikut:

Tabel 3.10
Kriteria Persentase Tanggapan Responden

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

Sumber : Umi Narimawati, 2007:85

3.2.5.1.2 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitaif. 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 interval melalui "Methode of Successive Interval" (Hays, 1969:39).

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama.

Persamaan Regresi Linier Berganda adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \ldots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel dependen

X_1, X_2 = Variabel Independe

A = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah X1 dan X2 sedangkan variabel dependen adalah (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.

Dimana:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Y = variabel dependen

α= konstanta dari persamaan regresi

β_1= koefisien regresi dari variabel X_1

β_2= koefisien regresi dari variabel X_2

X_1= variabel independen

X_2 = variabel independen

ε = faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

Untuk memperoleh hasil lebih akurat pada analisis berganda maka dilakukan pengujian asumi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat Best Linier Unbiased Estimator (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis. Berberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda *(multiple linier regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti, terdiri atas :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Husein Umar, 2011:181).

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas *(Asymtotic Significance)*, yaitu :

a. Jika probabilitas >0,06 maka distribusi dari populasi adalah normal.

b. Jika probabilitas <0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menuruh Frisch, suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinearitas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempuran diantara beberapa atau semua variabel bebasnya. Akibatnya model tersebut akan mengalami kesulitan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Mandala, 2001:268-270 dalam Ervan Agus Purmanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 20011:198). Jiaka terdapat kolerasi yang kuat diantara sesame variabel independen maka konsekuensinya adalah :

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesame variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefesien regresi semakin besra, yang mengakibatkan standar error nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikoloniearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF). Menurut Gujarati (2003:362), jika nilai *VIF* nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efesien dan hasil dapat menjadi kurang

atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Rank Spearman yaitu dengan mengkolerasikan masing-masing variabel bebas tehadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual *(error)* ada yang signifikan, maka kesimpilan terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan deret waktu dalam model regresi atau dengan kata lain error dari observasi yang satu dipengaruhi oleh error dari observasi yang sebelumnya. Akibatnya autokorelasi dalam regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efesien, artinya tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistic Durbin Watson (D-W). Kriteria uji: bandingkan nilai D-W dengan nilai d dari table Durbin-Watson:

a. Jika D-W <d_L atau D-W >4 - d_L, kesimpulannya pada data terdapat autokorelasi.
b. Jika d_U < D-W <4 - d_U , kesimpulannya pada data tidak terdapat autokorelasi.

c. Tidak ada kesimpulan jika $d_L \leq$ D-W $\leq d_U$ atau 4 - $d_U \leq$ D-W $\leq$ 4-d_L. Apabila hasil uji Durbin-Watson tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan *runs test.*

2. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989) dalam Umi Narimawat, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010:49) pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\} - \{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana : -1 $\leq r \leq$ +1

r = koefisien korelasi

x = variabel independen

y = variabel dependen

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada Tabel dibawah ini:

Tabel 3.11
Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hamper tidah hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang

0.61 – 0.80	Cukup tinggi
0.81 – 1	Korelasi tinggi

Sumber: Syahri Alhusin, (2003:157)

3. Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari R2 = SS reg/Sstot.

$$Kd = r^2 \, x \, 100$$

Dimana :

d = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kepuasan kerja.

Langkah – langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

1) Pengujian Secara Parsial

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

a) Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_{hitung}(x1,2) = \frac{\boldsymbol{b}\ 1,2}{se\ (b1,2)}$$

sien regresi dibagi dengan nilai standar errornya.

b) Hipotesis

H_{01}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Budaya organisasi terhadap Variabel Kepuasan kerja.

H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Budaya organisasi terhadap Variabel Kepuasan kerja.

H_{02}. $\beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Etos kerja terhadap Variabel Kepuasan kerja.

H_2. $\beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Etos kerja terhadap Variabel Kepuasan kerja.

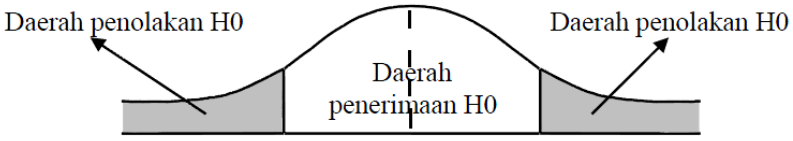
c) Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila t_{hitung}<dari $t_{tabel}(\alpha = 0{,}05)$

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0{,}01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria peneerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.

b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.



Sumber : Sugiyono (2009:185)

Gambar 3.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0