BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian menurut Husein Umar (2005:303) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29) mengemukakan bahwa :

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

Selain itu menurut Sugiono (2010:32), adalah sebagai berikut:

> "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan."

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa objek penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai oleh peneliti untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal. Objek penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada BPN Kota Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan

tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Menurut Sugiyono (2005 : 21) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29) : " Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas."

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29) menyatakan bahwa:

> "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 yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2.1 Desain Penelitian

Melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, sistematis serta efektif. Desain penelitian menurut Umi Narimawati (2010:30) merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti, dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Menurut Moh.Nazir (2003:84),mengemukakan bahwa:

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

Menurut Jonathan Sarwono (2006:27), desain penelitian khususnya dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan alat dalam penelitian dimana seorang peneliti tergantung dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian yang sedang dilakukan. Dalam ilmu-ilmu sosial, penelitian terdiri dari penelitian penjajakan, penelitian penjelasan (*explanatory*), dan penelitian deskriptif verifikatif (*descriptif verificative*).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang akan dilakukan 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 Bpn Kota Bandung dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada BPN Kota Bandung.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (variabel X_1) dan Komitmen Organisasi (variabel X_2) serta Kepuasan Kerja (variabel Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada BPN Kota Bandung.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada BPN Kota Bandung berdasarkan teori.
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 yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.

7. Menetapkan data-data mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada BPN Kota Bandung. Melakukan analisis mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada BPN Kota Bandung.
8. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di gambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

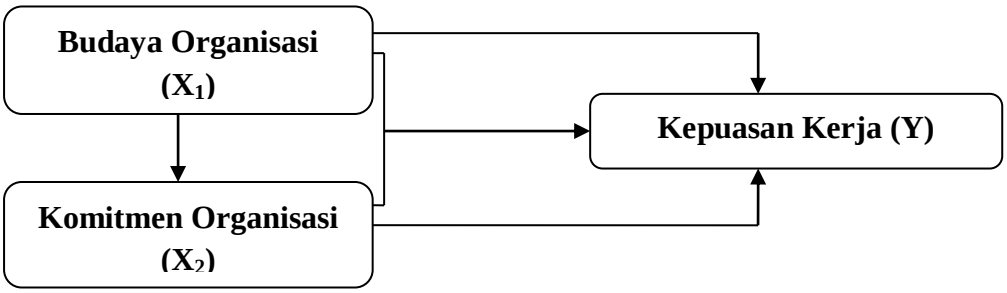
Tabel 3.1

Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Jenis Penelitian	Metode Penelitian	Unit Analisis	Time Horizone
T1	*Descriptive*	*Descriptive andSurvey*	Karyawan BPN Kota Bandung	*Cross Sectional*
T2	*Descriptive*	*Descriptive and Survey*	Karyawan BPN Kota Bandung	*Cross Sectional*
T3	*Descriptive*	*Descriptive and Survey*	Karyawan BPN Kota Bandung	*Cross Sectional*
T – 4, 5, 6, 7	*Descriptive and Verifikatif*	*Descriptive and Explanatory Survey*	Karyawan BPN Kota Bandung	*Cross Sectional*

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas secara bersamaan yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung.

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Jonathan Sarwono (2006:67),variabel harus didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dicari hubungannya antara satu variabel dengan lainnya dan pengukurannya.

Menurut Sugiyono (2008:38), mengemukakan bahwa:

"Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya."

Dari pengertian diatas, maka operasionalisasi variabel merupakan definisi yang dinyatakan dengan cara menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Maka dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas(Variabel X)

Menurut Umi Narimawati (2008:40), menyatakan bahwa:

> "Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain yang variabelitasnya diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi."

Sedangkanmenurut Sugiyono (2008:39), menerangkan bahwa:

"Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen(variabel terikat)."

2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat(Variabel Y)

Menurut Umi Narimawati (2008:40), menyatakan bahwa:

> "Variabel dependen (variabel tergantung) adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas yang variabelitasnya diamati dan diukur untuk menentukan arah untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas."

Sedangkanmenurut Sugiyono (2008:39), menerangkan bahwa:

"Variabel dependen(variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas."

Sesuai dengan judul yang diambil penulis yaitu; "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada BPN Kota Bandung**"** maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

- Budaya Organisasi (variabel X_1),
- Komitmen Organisasi (variabel X_2),
- Kepuasan Kerja (variabel Y) Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Kuisioner	Sumber Data
Budaya Organisasi (X_1)	"Sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain." **Robbins (1998)**	Kedisiplinan	Ketaatan karyawan terhadap peraturan dan norma-norma yang dibuat perusahaan	Ordinal	1,2	BPN Kota Bandung
		Ketepatan	Mampukah karyawan bertindak dan menyelesaikan tugas sesuai yang diberikan		3,4	
		Keramahan	Sikap antara sesama rekan kerja dan konsumen		5,6	
		Ketanggapan	Cepat atau lambatnya dalam bersikap ketika menerima pekerjaan		7,8	
		Bekoordinasi	Baik tidaknya hubungan kerjasama antara rekan kerja		9,10	
Komitmen Organisasi (X_2)	"Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu	Komitmen Afektif	Tingkat emosional karyawan dalam organisasi	Ordinal	1,2,3	BPN Kota Bandung
		Komitmen	Tinggi		4,5,6	

	serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut." **Robbins dan Judge (2008:101)**	Berkelanjutan	rendahnya tingkat promosi karyawan dalam perusahaan			
		Komitmen Normatif	Tingkat kesetiaan karyawan karena kewajiban terhadap organisasi		7,8,9	
Kepuasan Kerja (Y)	"Kepuasan kerja yaitu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya." **Robbins (2008:110)**	Kepuasan terhadap gaji/upah	Besar kecilnya tunjangan yang diberikan kepada karyawan	Ordinal	1,2	BPN Kota Bandung
		Kepuasan terhadap promosi di	Ada atau tidaknya kesempatan promosi di perusahaan		3,4	
		Kepuasan terhadap teman kerja	Sikap antara sesama rekan kerja		5,6	
		Kepuasan terhadap supervise	Baik tidaknya hubungan antara pimpinan dengan karyawan		7,8	
		Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	Sesuai atau tidaknya keahlian karyawan dengan pekerjaannya		9,10	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Menurut Arikunto (2006:129) yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian dibagi dalam dua jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (*responden*) maupun dari suatu instansi yang mengolah data untuk keperluan penelitian, seperti dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer umumnya berupa data kualitatif dan digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya.Data primer diperoleh dengan mengadakan penelitian dan kuesioner.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari pihak kedua yang mengolah data keperluan orang lain. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, di mana data yang diperoleh penulis

merupakan data yang diperoleh dari pengolahan kuesioner dan menggunakan data secara tidak langsung.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1) Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:161), mengemukakan bahwa:

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

Dari pengertian populasi diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah unit yang menjadi target penelitian yang ditetapkan oleh peneliti.

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah sbagai berikut:

Tabel 3.3
Jumlah Karyawan Bpn Kota Bandung

No	Bagian	TotalPegawai
1	Sub Bagian Tata Usaha	22
2	Seksi Survey, Pengukuran, & Pemetaan	31
3	Seksi Hak Tanah dan Pendaftaran Tanah	69
4	Seksi Pengaturan dan Penataan Pertanahan	9
5	Seksi Pengendalian dan Pemberdayaan	7
6	Seksi Sengketa, Konflik, dan Perkara	9
JUMLAH		**147**

Sumber :BPN Kota Bandung

2) Sampel

Menurut Umi Narimawati (2008) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38) menerangkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian. Penarikan sampel dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik penarikan *statified random sampling*.

Menurut Vincent Gaspersz (2000:63) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38) menerangkan bahwa *statified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi ke dalam strata – strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38)

Ket :

n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

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

$$n = \frac{147}{1 + 147(0{,}1)^2}$$

= 59.5141700 ~ **60**

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak42 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 29 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. Sub Bagian Tata Usaha

$$\mathbf{n_i = \frac{22}{147} \times 60 = 8,979 = 9}$$

2. Seksi Survey, Pengukuran, & Pemetaan

$$\mathbf{n_i = \frac{31}{147} \times 60 = 12,65 = 12}$$

3. Seksi Hak Tanah dan Pendaftaran Tanah

$$\mathbf{n_i = \frac{69}{147} \times 60 = 28,163 = 28}$$

4. Seksi Pengaturan dan Penataan Pertanahan

$$\mathbf{n_i = \frac{9}{147} \times 60 = 3,673 = 4}$$

5. Seksi Pengendalian dan Pemberdayaan

$$\mathbf{n_i = \frac{7}{147} \times 60 = 2,857 = 3}$$

6. Seksi Sengketa, Konflik dan Perkara

$$\mathbf{n_i = \frac{9}{147} \times 60 = 3,673 = 4}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing – masing bagian di BPN Kota Bandung secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini :

Tabel 3.4
Populasi dan Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Sub Bagian Tata Usaha	22	9
2	Seksi Survey, Pengukuran, & Pemetaan	31	12
3	Seksi Hak Tanah dan Pendaftaran Tanah	69	28
4	Seksi Pengaturan dan Penataan Pertanahan	9	4
5	Seksi Pengendalian dan Pemberdayaan	7	3
6	Seksi Sengketa, Konflik, dan Perkara	9	4
JUMLAH		**147**	**60**

Sumber :Data diolah,2016

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (*Field Research*), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung Karyawan BPN Kota Bandung serta dari data sekunder).

   Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut :

   a. Observasi (Pengamatan Langsung)

   Melakukan pengamatan secara langsung Karyawan BPN Kota Bandung 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 atau interview

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. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan BPN Kota Bandung

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 Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1.Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai Budaya Organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) Kepuasan Kerja (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 table 3.5 dibawah ini :

Tabel 3.5
Skala Likert

Jawaban	Skor
a. Sangat Setuju (SS)	5
b. Setuju (S)	4
c.Cukup (C)	3
d. Tidak Setuju (TS)	2
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

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 dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

2. Studi Literatur, Kepustakaan (*Study Research*)

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 instrumen 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 relavan dengan tujuan pengukuran. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus *Korelasi Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}][\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

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 r dilakukan dengan uji t (taraf signifikan 5%).

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

n = ukuran sampel

r = koefisien korelasi pearson

Dalam mengadakan interprestasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Suharsimi Arikunto (2009:164) dapat dilihat pada tabel 3.6. sebagai berikut:

Tabel 3.6

Besarnya Nilai	**Interprestasi**
Antara 0,700 sampai dengan 1,00	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Agak Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	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

Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment*. Apabila nilai koefisien yang dsedang diuji lebih besar dari r tabel sebesar (0.3), maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut valid. Hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.7
Rekapitulasi Hasil Variabel Budaya Organisasi

item	r korelasi	r kritis	keterangan
1	0,885	0.3	Valid
2	0,894	0.3	Valid
3	0,928	0.3	Valid
4	0,894	0.3	Valid
5	0,927	0.3	Valid
6	0,767	0.3	Valid
7	0,912	0.3	Valid
8	0,912	0.3	Valid
9	0,878	0.3	Valid
10	0,869	0.3	Valid

Tabel 3.8
Rekapitulasi Hasil Variabel Komitmen Organisasi

item	r korelasi	r kritis	keterangan
1	0,646	0.3	Valid
2	0,926	0.3	Valid
3	0,939	0.3	Valid
4	0,811	0.3	Valid
5	0,936	0.3	Valid
6	0,945	0.3	Valid
7	0,897	0.3	Valid
8	0,949	0.3	Valid
9	0,816	0.3	Valid

Tabel 3.9
Rekapitulasi Hasil Variabel Kepuasan kerja

item	r korelasi	r kritis	keterangan
1	0,620	0.3	Valid
2	0,426	0.3	Valid
3	0,490	0.3	Valid
4	0,561	0.3	Valid
5	0,481	0.3	Valid
6	0,416	0.3	Valid
7	0,550	0.3	Valid
8	0,455	0.3	Valid
9	0,467	0.3	Valid
10	0,332	0.3	Valid

Pada ketiga tabel di atas terlihat bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari r tabel sehingga seluruh item layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

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 :

$$Ґ1 = \frac{2Ґ_b}{1 + Ґ_b}$$

Dimana :

Ґ1 = reliabilitas internal seluruh item

Ґb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Tabel 3.10

Kriteria	Reliability	Validity
Good	0,80	0,5
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Realibilitas

Sumber : Barker, et all, 2002:70

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilits bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.6. adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.11
Hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian

Variabel	Indeks reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Budaya organisasi	0,975	0.7	Reliabel
Komitemn organisasi	0,970	0.7	Reliabel
Kepuasan kerja kerja	0,742	0.7	Reliabel

Nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0.7 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya,

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.

$$Means\ of\ Interval$$

$$= \frac{(Density\ at\ lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(area\ Under\ Upper\ Limit) - (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

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

1. Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

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. Unutk 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 dengan tabel 3.6 sebagai berikut :

Tabel 3.12
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

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). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel dapat digunakan salah satunya adalah sebagai contoh analisis regresi Berganda (Multiple Regression).

Analisis Regresi dan Asumsi Klasik

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

Persamaan Regresi Linear Berganda adalah:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekari 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 > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.

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

b) Uji Multikolinieritas

Pada uji asumsi ini, akan diketahui apakah dalam model regresi saling berkorelasi linier antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya atau tidak. Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *variance inflation factors* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas.

Jika terdapat korelasi 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 sesama variabel independen , maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikoliniearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF). Menurut Gujarati (2003:362) , jika nilai *VIF* nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikoliniearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Gejala varians yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas., sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatanlain disebut dengan homoskedastisitas . sebuah model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas . (Singgih Santosos , 2012: 238).

Menurut singgih santosos (2012:240) untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu : " deteksi dengan melihatada tidaknya pola tertentu pada grafik diatas dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studientized. Maka dasar pengambilan keputusan :

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk satu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jikatidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y , maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalaha pada t-1 (singgih santoso, 71 2012;241).

Akibat dari adanya autokorelasi dalam mdel regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien, artinya tingkat kesalahan menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil . untuk menguji ada tidaknya autokorelasi , dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistik Durbin Watson (D-W) . Kriteria uji: bandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel Durbin-Watson:

a) Jika D-W < dL atau D-W > 4 – dL , kesimpulannya pada data terdapat autokorelasi

b) Jika dU < D-W < 4- dU , kesimpulannya pada data tidak terdapat autokorelasi

c) Tidak ada kesimpulan jika dL ≤ D-W ≤ dU atau 4 – dU ≤ D-W ≤ 4 – dL . Apabila hasil uji Durbin-Watson tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan *runs test.*

3. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989:152) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:49) mengungkapkan bahwa pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan 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 :

r = koefisien korelasi

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Komitmen Organisasi

y = Kepuasan Kerja

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.7.

Tabel 3.13
Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak ada 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, 2003:15

4. Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). 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 $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$

$KD = r^2 \times 100\%$

Dimana :

KD = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakkan sebelumnya, dalam penelitian ini yang akan diuji Budaya Organisasi(X_1) dan Komitmen Organisasi(X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada BPN Kota Bandung. Dalam pengujian ini terdapat dua pengelompokan yaitu pengujian untuk tipe deskriptif dan verifikatif.

Dalam penelitian ini hipotesis deskriptif yang diajukan sebagai berikut :

H_1: Budaya Organisasi pada Karyawan BPN Kota Bandung sudah cukup baik.

dimana :

H_{01} : μ (LK) ≤ 68%, *Budaya Organisasi belum cukup baik* Karyawan BPN Kota Bandung.

H_{11} : μ (LK) > 68%,*Budaya Organisasi cukup baik* Karyawan BPN Kota Bandung.

H_2 :Komitmen Organisasi Pegawai pada Karyawan BPN Kota Bandung

dimana :

H_{03} : μ (PK) ≤ 68%, *Komitmen Organisasi karyawan belum cukup kuat*pada Karyawan BPN Kota Bandung.

H_{13} : μ (PK) > 68%, *Komitmen Organisasi karyawan cukup kuat* Karyawan BPN Kota Bandung

H3: Kepuasan Kerja pada Karyawan BPN Kota Bandung.

dimana :

H_{03} : μ (PK) ≤ 68%, *Kepuasan belum cukup kuat* pada Karyawan BPN Kota Bandung.

H_{13} : μ (PK) > 68%, *Kepuasan Kerja cukup kuat* Karyawan BPN Kota Bandung

Pengujian hipotesis verifikatif yang akan diuji dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.Langkah-langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

1. Pengujian Secara Simultan/Total.

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{Y.X.....}}{k(1-R^2_{Y.X.....})}$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F_{kritis} dengan nilai F_{test} yang terdapat pada Tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan *micro-soft.* Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat

menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (komitmen kerja) ditolak dan sebaliknya.

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

b. Hipotesis

H_4 :Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan BPN Kota Bandung.

H_{04}; $\beta = 0$, secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Karyawan BPN Kota Bandung.

H_{15}; $\beta \neq 0$, secara simultan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan BPN Kota Bandung.

c. Kriteria pengujian

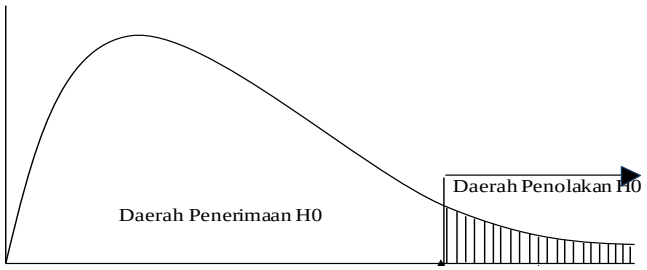
Hasil F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan kriteria:

a) Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien positif.

b) Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien negatif.

c) Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} < 0,05$

Berikut merupakan gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0 secara simultan:



Gambar 3.2
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Secara Simultan

2. 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 :

$$t_i = \frac{P_{YX}1}{\sqrt{\frac{(1-R^2 XY.....Xk)CRii}{(n-k-1)}}} \quad I = 1,2,3.....,5$$

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

b. Hipotesis

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Guna membuktikan apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho: $\beta_1 = 0$ Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_1: $\beta_1 \neq 0$ Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan seperti yang terdapat pada tabel 4.35 dapat dilihat nilai t_{hitung} dari variabel budaya organisasi adalah sebesar 3,670 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. karena t_{hitung} (3,670) lebih besar dari t_{tabel} (2,00), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak ho sehingga h_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi secara parsial memberikan pengaruh sebesar 21.534% terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja.

b. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja

Guna membuktikan apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho: $\beta_1 = 0$ Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_1: $\beta_1 \neq 0$ Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan dapat dilihat nilai t_{hitung} dari variabel komitmen organisasi adalah sebesar 4,023 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. karena t_{hitung} (4,023) lebih besar dari t_{tabel} (2,00), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak ho sehingga h_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi secara parsial memberikan pengaruh sebesar 24,565% terhadap

kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik komitmen organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja.

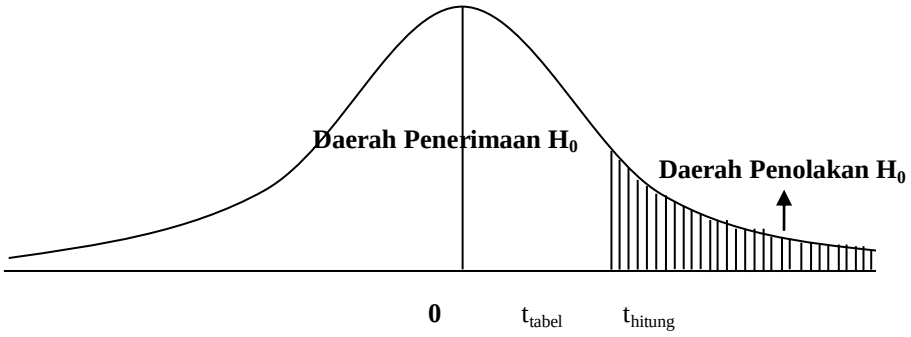
a. Kriteria Pengujian

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 penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara 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 anatara variabel X dan Y tidak ada hubungannya.
c. t_{hitung}dicari dengan rumus perhitungan t_{hitung}.
d. t_{tabel} dicari di dalam tabel distribusi t *student* dengan ketentuan sebagai berikut,$\alpha = 0,05$ dan df = ($n - k - 1$)

Berikut ini gambar yang memperlihatkan daerah penerimaan dan penolakan H_0.



Gambar 3.3
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Secara Parsial