BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Menurut Sugiyono (2010:39) mendefinisikan variabel sebagai berikut :

Variabel bebas (variabel independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel terikat (variabel dependen)merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Komunikasi Interpersonal(X1), Budaya Organisasi(X2), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung (Y).

Dalam penelitian ini, yang menjadi subjek penelitiannya adalah pegawai pada perusahaan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari wawancara kepada Kepala Bagian Sumber Daya Manusia serta pegawai pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode yang Digunakan

Metode penelitian merupakan prosedur dan cara melakukan pengolahan data yang diperlukan untuk menjawab atau memecahkan masalah penelitian termasuk pengujian hipotesis sehingga memudahkan pembuatan kesimpulan. Sugiyono (2010:2) menyatakan bahwa :

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah yang dilakukan untuk mendapatkan data yang objektif, valid, dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian, sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk mengecek kebenaran hasil penelitian.

Berdasarkan hal tersebut di atas, secara deskriptif penelitian ini bertujuan untuk memperoleh ciri-ciri variabel yang diteliti yaitu kompetensi dan Budaya Organisasi serta kinerja pegawai. Secara verifikatif, penelitian ini bertujuan untuk mengadakan penelitian sekaligus pengujian kebenaran dari hipotesis yang didasarkan pada data penelitian di lapangan dimana penelitian ini akan diuji. Adapun permasalahan yang akan diuji adalah apakah kompetensi dan Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.

Dilihat dari jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*.

Metode *explanatory survey* digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan Pengaruh atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Metode ini mengemukakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran angket kepada responden serta pemahaman literatur.*Explanatory survey*, yaitu menjelaskan Pengaruh kausal antara variabel - variabel yang ada melalui pengujian hipotesis (Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono, 2003:7).

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga metode yang digunakan adalah *cross sectional method*, yaitu " Metode penelitian dengan cara memperbaiki objek dalam kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka waktu yang panjang " (Husain Umar, 2001:45).

3.2.2 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan suatu perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Menurut Suharsimi Arikunto (2006:51) bahwa " Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan ".

Menurut Istijanto (2005:29) mengungkapkan bahwa desain riset dapat dibagi menjadi tiga macam :

Pertama, riset eksplanatori yaitu desain riset yang digunakan untuk mengetahui permasalahan dasar. Kedua, riset deskriptif yaitu desain riset yang digunakan

untuk menggambarkan sesuatu. Dan ketiga, riset kausal yaitu untuk menguji Pengaruh sebab akibat.

Dalam desain penelitian terdapat penjelasan secara terperinci mengenai tipe desain riset yang memuat prosedur yang sangat dibutuhkan dalam upaya memperoleh informasi serta mengolahnya dalam rangka memecahkan masalah. Tipe riset desain ini berPengaruh dengan tingkat analisis yang direncanakan oleh peneliti terhadap data yang dikumpulkan.

Menurut Husein Umar (2003:28), desain riset dibagi menjadi tiga macam yaitu :

1. Riset Eksploratif

   Riset eksploratif yaitu desain riset yang digunakan untuk mengetahui permasalahan yang belum diketahui (kelayakan riset).

2. Riset Deskriptif

   Riset Deskriptif yaitu desain riset yang digunakan untuk menggambarkan sesuatu (Pengaruh).

3. Riset Kausal

   Riset Kausal yaitu untuk menguji Pengaruh sebab akibat.

Menurut Husein Umar (2003:94) juga menambahkan untuk penelitian yang menggunakan metode deskriptif dan atau metode eksperimen dapat memakai desain kausalitas. Desain kausalitas ini berguna untuk menganalisis Pengaruh -Pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Adapun 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 perusahaandan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi padaperusahaan.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Komunikasi Interpersonal (variabel X_1) dan Budaya Organisasi(variabel X_2) serta KepuasanKerja Karyawan(variabel Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada perusahaan.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi padaperusahaan.
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 Komunikasi interpersonal dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung perusahaan. Melakukan analisis mengenai komunikasi Interpersonal dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Jenis Penelitian	Metode Penelitian	Unit Analisis	Time Horizone
T1	*Descriptive*	*Descriptive andSurvey*	KaryawanPT Putra Mutiara Jaya Bandung Bandung	*Cross Sectional*
T2	*Descriptive*	*Descriptive and Survey*	KaryawanPT Putra Mutiara Jaya Bandung Bandung	*Cross Sectional*
T3	*Descriptive*	*Descriptive and Survey*	KaryawanPT Putra Mutiara Jaya Bandung Bandung	*Cross Sectional*
T4	*Descriptive and Verifikatif*	*Descriptive and Explanatory Survey*	Karyawan PerusahaanPT Putra Mutiara Jaya Bandung Bandung	*Cross Sectional*

Keterangan :

T1= Komunikasi Interpersonal dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung padaPT Putra Mutiara Jaya Bandung.

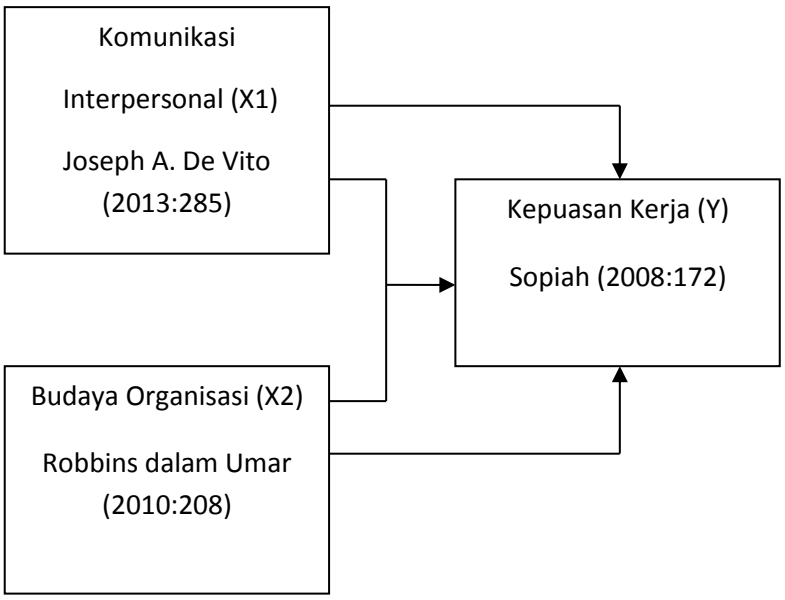
T2 = Komunikasi Interpersonal padaPT Putra Mutiara Jaya Bandung.

T3 =Pengaruh Budaya organisasi padaPT Putra Mutiara Jaya Bandung.

T4 = Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung padaPT Putra Mutiara Jaya Bandung.

. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigmaPengaruh antaradua variabel bebas secara bersamaan yang mempunyai Pengaruh dengan satu variabel tergantung.

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah Komunikasi Interpersonal (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung (Y). Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data
Komunikasi Interpersonal X_1	Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang melibatkan dua individu atau lebih yang masing-masing saling bergantung. Joseph A. DeVito (2013)	Keterbukaan *(openness)*	•Tingkat kepedulian antar sesama karyawan •Tingkat seberapa besar karyawan terbuka dalam bekerjasama	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
		Empati *(Empathy)*	•Tingkat kemampuan atasan dalam pemberian informasi yang jelas. • Tingkat kemampuan rekan kerja dalam memberikan informasi yang jelas.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
		Mendukung (Supportivene ss)	•Tingkat kejelasan atasan dalam memberi informasi kepada karyawan. •Tingkat sejauh mana rekan kerja memberikan informasi yang	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung

			jelas.		
		Sikap Positif (Positiveness)	•Tingkat sejauh mana Atasan mementingkan pekerjaan dalam situasi non formal. •Tingkat sejauh mana Atasan mementingkan pekerjaan dalam situasi non formal.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
		Kesetaraan (Equality)	•Tingkat sejauh mana karyawan diberikan informasi pekerjaan yang jelas tanpa membedakan status karyawan. •Tingkat kepedulian karyawan dalam bekerja tanpa membedakan status pegawai.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
Budaya Organisasi X_2	Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya	Inisatif Individu	•Tingkat inisiatif karyawan dalam pelaksanaan kerja. •Tingkat pemberitahuan atas hasil kerja karyawan.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
	Robbins, dalam Umar (2010:208)	Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko	•Tingkat karyawan menciptakan ide inovatif dalam bekerja •Tingkat pengambilan resiko dalam bekerja karyawan.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung

		Arah	•Tingkat terstruktur kerja karyawan. •Tingkat koordinasi kerja dengan divisi yang beda.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
		Integrasi	•Tingkat sejauhmana ketepatan kerja karyawan. •Tingkat sejauh mana pemecahan masalah kerja.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
		Dukungan Manajemen	•Tingkat sejauh mana keputusan atasan atas musyawarah . Tingkat atasan memberikan gagasan kepada karyawan.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
		Kontrol	•Tingkat kesesuaian kontrol atasan kepada karyawan. •Tingkat kesesuaian kontrol antar rekan kerja.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
		Identitas	•Tingkat kesesuaian kemampuan kerja karyawan dengan pekerjaan. •Tingkat kemampuan lain yang dimiliki selain dibidang kerja.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
		Sistem Imbalan	•Tingkat bonus yang diberikan kepada karyawan. •Tingkat kesesuaian bonus yang diterima karyawan	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung

		Toleransi Terhadap Konflik	• Tingkat pemecahan masalah atasan terhadap konflik karyawan. • Tingkat pemecahan masalah dalam menyelesaikan ketdiak sepakatan gagasan.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
		Pola-pola Komunikasi	• Tingkat kemampuan karyawan dalam berkomonikasi. • Tingkat suasana kekeluargaan terbina dalam organisasi.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya Sopiah, (2008: 171).	Promosi	• Tingkat kesesuaian promosi kerja di perusahaan. • Tingkat promosi dilakukan secara obyektif di perusahaan.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
		Gaji	• Tingkat kesesuaian gaji karyawan. • Tingkat kesesuaian tunjangan bonus karyawan.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
		Pekerjaan Itu Sendiri	• Tingkat kesesuaian tugas dengan kemampuan kerja. • Tingkat kesesuaian kerja dengan	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung

			keinginan karyawan.		
		Supervisi	• Tingkat ketegasan atasan dalam memberi peringatan.. • Tingkat ketegasan atasan dalam memberi sangsi.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
		Teman Kerja	• Tingkat menghromati antar sesama karyawan. • Tingkat keringanan kerja dalam bekerjasama.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
		Keamanan Kerja	• Tingkat kesesuaian jaminan asuransi dengan pekerjaan. • Tingkat kesesuaian fasilitas keamanan kerja karyawan.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
		Kondisi Kerja	• Tingkat kebersihan ruang kerja karyawan. • Tingkat kesesuaian sarana dengan pekerjaan karyawan.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
		Administrasi/ Kebijakan Perusahaan	• Tingkat kesesuaian kebijakan kerja di perusahaan • Tingkat kesesuaian sangsi terhadap karyawan	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung

		Komunikasi	• Tingkat komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan. • Tingkat komunikasi baik dengan antar karyawan.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
		Tanggung Jawab	•Tingkat tanggung jawab kerja karyawan. •Tingkat disiplin aturan karyawan.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
		Pengakuan	•Tingkat sejauh mana karyawan merasa dihargai. •Tingkat kesenjangan penghargaan kerja.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
		Prestasi Kerja	•Tingkat keinginan berprestasikerja karyawan. •Tingkat pengalaman kerja karyawan dengan pekerjaan.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung
		Kesempatan Untuk Berkembang	•Tingkat kesesuaian pengembangan karir di perusahaan. •Tingkat kesempatan untuk menunjukan kemampuan kerja karyawan.	Ordinal	Karyawa nPT Putra Mutiara Jaya Bandung

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:129) “ Sumber data dalam peneitian adalah subjek dari mana data diperoleh “. Sumber data tersebut dapat diperoleh, baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder) yang

berPengaruh dengan objek penelitian.Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari subjek yang berPengaruh dengan penelitian, seperti wawancara, angket, dan sebagainya. Sedangkan data sekunder adalah sumberyang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2010:137).

a. Sumber Data Primer

   Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah data berdasarkan wawancara kepada Kepala SDM dan melalui kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian yaitu pegawai PT Putra Mutiara Jaya.

b. Sumber Data Sekunder

   Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mengacu pada media apa yang digunakan peneliti dalam memperoleh data. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah data primer, yaitu data diperoleh langsung dari responden dan data sekunder yang tidak langsung diperoleh dari objek yang bersangkutan. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

   Yaitu kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi, observasi dapat dilakukan melalui

penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap (Suharsimi Arikunto, 2006:156). Khususnya yang berPengaruh dengan Komunikasi Interpersonal dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung PadaPT Mutiara Jaya

2. *Interview*

   Yaitu wawancara lisan dengan pihak perusahaan diantaranya dengan bagian Sumber Daya Manusia serta PegawaiPT Putra Mutiara Jaya Bandung untuk memperoleh data mengenai Komunikasi Interpersonal dan Budaya Organisasi serta Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung.

3. Kuesioner

   Yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi Arikunto, 2006:155). Peneliti membagikan kuesioner kepada KaryawanPT Putra Mutiara Jaya Bandung. Kuisioner dimaksudkan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan KerjaKaryawan . Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala lima sikap kategori *Likert*.

   Langkah-langkah penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Menyusun kisi-kisi kuesioner atau daftar pertanyaan.
2. Merumuskan item-item untuk pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam kuesioner merupakan instrumen yang

bersifat tertutup yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai alternatif jawaban yang telah disediakan sehingga responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia dengan membubuhkan tanda*checklist* (✓).

3. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.3
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Skor Positif (+)	Skor Negatif (-)
Selalu/Sangat Tinggi/Sangat Teratur/Sangat Lengkap/Sangat Baik	5	1
Sering/Tinggi/Teratur/Lengkap/Baik	4	2
Jarang/Cukup Tinggi/Cukup Teratur/Cukup Lengkap/Cukup Baik	3	3
Kadang-kadang/Rendah/Kurang Teratur/Kurang Lengkap/Kurang Baik	2	4
Tidak Pernah/Sangat Rendah/Tidak Lengkap/Tidak Baik	1	5

Sumber: Suharsimi Arikunto, 2006:155.

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Setiap pelaksanaan penelitian tidak terlepas dari objek dan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2010:215) mendefinisikan " Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan ".

Berdasarkan definisi di atas, maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah sebanyak 50 orang pegawai PT Putra Mutiara Jaya Bandung.

Tabel3.4

Jumlah Divisi KaryawanPT Putra Mutiara Jaya Bandung Bandung

No.	Bagian	Jumlah
1.	Divisi *Service*	10
2.	Divisi *Marketing*	12
3.	Divisi *Finance*	8
4.	Divisi Logistik	10
5.	Divisi HRD	10
Jumlah		50

Sumber data karyawan PT Putra Mutiara Jaya Bandung Tahun 2017

Dalam penelitian ini dikarenakan populasi sedikit dengan jumlah terbatas ,sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau dengan sensus yaitu sebanyak 50 orang karyawan.

3.5 Rancangan Analisis Datadan Uji Hipotesis

3.5.1 Rancangan Analisis Data

Dalam penelitin ini dilakukan penelitian deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai.

Langkah – langkah yang dilakukan dalam penelitian ini 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 dengan tabel 3.5 sebagai berikut :

Tabel 3.5
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

3.5.1.2 Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2009:121) menjelaskan mengenai validitas adalah sebagai berikut :

"Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur" .

Definisi diatas validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat seperti kuesioner dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner.

Secara teknis valid tidaknya suatu butir pernyataan dinilai berdasarkan kedekatan jawaban responden pada pernyataan tersebut dengan jawaban responden pada pernyataan lainnya. Nilai jawaban responden diukur menggunakan koefisien korelasi, yaitu melalui nilai korelasi setiap butir pernyataan dengan total butir pernyataan lainnya. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Tabel 3.6 berikut adalah standar penilaian untuk validitas .

Tabel 3.6

Standar Penilaian untuk Validitas

Uraian	**Validity**
Good	0,50
Acceptable	0,30

Marginal	0,20
Poor	0,10

Sumber :Barker et al, 2002:70

Secara teknis valid tidaknya suatu butir pernyataan dinilai berdasarkan kedekatan jawaban responden pada pernyataan tersebut dengan jawaban responden pada pernyataan lainnya. Nilai jawaban responden diukur menggunakan koefisien korelasi, yaitu melalui nilai korelasi setiap butir pernyataan dengan total butir pernyatan lainnya. Butir pernyataan dinyatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30.Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* (r).

Seperti dilakukan pengujian lebih lanjut, semua item pernyataan dalam kuesioner harus diuji keabsahannya untuk menentukan valid tidaknya suatu item. Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *pearson product moment.* Untuk mempercepat dan mempermudah penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan *software SPSS 17.0 for windows* dengan metode korelasi untuk mencari koefisien korelasi antar variabel dengan rumus sebagai berikut:

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

(Sumber: Umi Narimawati 2010: 42)

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas

Variabel	**No Item**	**Koefisien Validitas**	**Titik Kritis**	**Kesimpulan**
Komunikasi Interpersonal (X_1)	1	0.604	0.300	Valid
	2	0.618	0.300	Valid
	3	0.541	0.300	Valid
	4	0.487	0.300	Valid
	5	0.759	0.300	Valid
	6	0.688	0.300	Valid
	7	0.745	0.300	Valid
	8	0.466	0.300	Valid
	9	0.770	0.300	Valid
	10	0.692	0.300	Valid
Budaya Organisasi (X_2)	1	0.574	0.300	Valid
	2	0.692	0.300	Valid
	3	0.701	0.300	Valid
	4	0.674	0.300	Valid
	5	0.765	0.300	Valid
	6	0.773	0.300	Valid
	7	0.616	0.300	Valid
	8	0.662	0.300	Valid

	9	0.814	0.300	Valid
	10	0.732	0.300	Valid
	11	0.767	0.300	Valid
	12	0.682	0.300	Valid
	13	0.556	0.300	Valid
	14	0.791	0.300	Valid
	15	0.634	0.300	Valid
	16	0.815	0.300	Valid
	17	0.395	0.300	Valid
	18	0.557	0.300	Valid
	19	0.523	0.300	Valid
	20	0.708	0.300	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0.702	0.300	Valid
	2	0.651	0.300	Valid
	3	0.592	0.300	Valid
	4	0.563	0.300	Valid
	5	0.783	0.300	Valid
	6	0.555	0.300	Valid
	7	0.553	0.300	Valid
	8	0.569	0.300	Valid
	9	0.522	0.300	Valid
	10	0.812	0.300	Valid
	11	0.849	0.300	Valid
	12	0.698	0.300	Valid
	13	0.655	0.300	Valid
	14	0.724	0.300	Valid

	15	0.775	0.300	Valid
	16	0.726	0.300	Valid
	17	0.704	0.300	Valid
	18	0.673	0.300	Valid
	19	0.701	0.300	Valid
	20	0.727	0.300	Valid
	21	0.692	0.300	Valid
	22	0.676	0.300	Valid
	23	0.739	0.300	Valid
	24	0.780	0.300	Valid
	25	0.622	0.300	Valid
	26	0.684	0.300	Valid

(Sumber: Hasil pengolahan data : 2017)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari 0.300 yang artinya seluruh instrumen pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalah atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama. Untuk melihat andal tidaknya alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas Menurut Sugiyono (2009:3), reliabiltas adalah :

"Derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu".

Selain memiliki tingkat kesahihan (validitas) alat ukur juga harus memiliki kekonsistenan. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau kekonsistensian alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui bagaimana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Split Half Method* (Spearman-Brown Correlation) Teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi 2 (dua) bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil).

Cara kerja teknik belah dua adalah sebagai berikut :

1. butir dibagi dua secara acak (misalnya butir ganjil/genap), kemudian dikelompokan dalam kelompok I dan kelompok II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.
3. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.
4. Korelasikan skor total kelompok I dan II
5. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus

sebagai berikut :

$$\Gamma 1 = \frac{2\Gamma b}{1 + \Gamma b}$$

Dimana:

Γ1 =reliabilitas internal seluruh butir

Γb =korelasi *product moment* antara belahan pertama dan belahan kedua

Untuk melihak andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistikal , yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal atau reliabilitas. Standar penilaian untuk reliabilitas seperti pada tabel 3.10 berikut.

Tabel 3.8

Standar Penilaian untuk Reliabilitas

Uraian	**Reability**
Good	0,80
Acceptable	0,70
Marginal	0,60
Poor	0,50

Sumber : Barker et al (2002:70)

Selain valid instrument penelitian juga harus memiliki keandalan, keandalan instrument penelitiam menunjukan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil

yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah.

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**
Komunikasi Interpersonal (X_1)	0.805	0.70	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0.931	0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.970	0.70	Reliabel

(Sumber: Hasil pengolahan data : 2017)

Pada tabel di atas dapat dilihat koefisien reliabilitas yang diperoleh adalah seluruhnya lebih besar dengan dari r_{tabel} yaitu 0,70, 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.

c. *Methode Successive Interval* (MSI)

Mengingat skala pengukuran data dalam penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau

"kurang" dari yang lain, maka skala ordinal tersebut terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik dengan menggunakan *Methode Successive Interval* (MSI). Data yang disajikan adalah dengan menggunakan skala ordinal 1-5.Metode ini dilakukan untuk data yang bersifat ordinal sehingga akan memudahkan dalam perhitungannya.Langkah kerja *Methode Successive Interval*(MSI) adalah sebagai berikut :

1. Hitung frekuensi (f) untuk masing-masing kategori responden.
2. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi (p).
3. Jumlahkan nilai proporsi kumulatif untuk masing-masing kategori responden sebagai berikut:

   $PK_1 = 0 + PK_2$
   $PK_2 = PK_1 + PK_2$
   $PK_3 = PK_2 + PK_3$
   $PK_4 = PK_3 + PK_4$
   $PK_5 = PK_4 + PK_5$
4. Diasumsikan proporsi kumulatif mengikuti distribusi normal baku maka setiap nilai PK untuk masing-masing kategori responden akan didapatkan nilai densitas f (z) untuk masing-masing nilai z.
5. Perhitungan skala value (SV) untuk masing-masing kategori responden secara umum yaitu dengan cara:

$$Scale\ Value = \frac{(Dencity\ at\ Lower\ Limit) - (Dencity\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Are\ Below\ Lower\ Limit)}$$

6. SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (=1). Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = SV + (1 + |SV_{min}|)$$

Dimana nilai k = 1+

1. Analisis *Multiple Regresion*

Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independendinaikkan atau diturunkan nilainya (dimanipulasi). Penelitian ini menggunakan regresi ganda. Analisis regresi ganda menurut Sugiyono (2004:250) digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Dalam analisis regresi ganda ini variabel yang dianalisis yaitu Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung (Y) sebagai variabel dependen. Sedangkan Komunikasi Interpersonal(X_1) dan Budaya Organisasi(X_2) sebagai variabel independen.

Persamaan regresi untuk dua faktor adalah :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$ (Sugiyono, 2004 : 250)

Dimana:

$\hat{Y}$ =Kepuasan Kerja karyawan

X_1=Komunikasi Interpersonal

X_2= Budaya Organisasi

E = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b_1, b_2 = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

2. Analisis Koefisien Korelasi Ganda

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencariPengaruh antaravariabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2004:216) korelasi ganda *(multiple correlation)* merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnyaPengaruh antaradua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan dua buah variabel bebas, yakni Komunikasi Interpersonal(X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) dan satu variabel terikat, Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung (Y). Penggunaan korelasi ganda digunakan untuk menguji Pengaruh kedua variabel bebas X_1 dan X_2 dengan Y.

Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus berikut:

$$r_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}\ r_{x_1x_2}}{1-r^2\ _{x_1x_2}}}$$ (Sugiyono, 2004:218)

Dimana:

$r_{yx_1x_2}$ =Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-samadenganvariabel Y

ryx_1 = Korelasi *rank spearman* antara X_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi *rank spearman* antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi *rank spearman* antara X_1 dengan X_2

Pengaruh dua variabel terdiri dari dua macam yaitu Pengaruh positif dan Pengaruh yang negatif. Pengaruh X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknyaPengaruh antaraX dan Y disebut koefisien korelasi (r). Nilai koefisien korelasi paling sedikit -1 dan paling besar 1 ($-1 \leq r \geq 1$) artinya :

- Jika nilai r = +1 atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai r = -1 atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif
- Jika nilai r = 0 atau mendekati 0, maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 3.10
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2004:216)

Uji R^2 (Pengujian Koefisien Determinasi)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap naik turunnya nilai Y dapat dihitung dengan menggunakan suatu koefisien yaitu koefisien determinasi. Rumusnya adalah seperti berikut :

KD = r^2 x 100% (Sugiyono, 2010:190)

Keterangan : Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

Nilai r^2 berkisar antara 0 dan 1 ($0 < r^2 < 1$), dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai semakin mendekati angka 1, makaPengaruh antaravariabel semakin erat atau baik
2. Jika nilai semakin menjauhi angka 1, makaPengaruh antaravariabel kurang erat atau baik

3.5.2 Uji Hipotesis

Sebelum membuat kesimpulan, terlebih dahulu penulis harus melakukan pengujian hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris dan dengan pengujian tersebut maka akan diperoleh suatu keputusan untuk menolak atau menerima suatu hipotesis.

Untuk menguji hipotesis tersebut, maka penulis menggunakan uji statistik berupa uji simultan (uji F), uji parsial (uji t),dan uji koefisien determinasi majemuk(R^2).

3.5.2.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Pengujian hipotesis secara keseluruhan merupakan penggabungan variabel X terhadap variabel terikat Y untuk diketahui seberapa besar pengaruhnya. Pengujian dapat dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

1. Mencari F hitung dengan formula sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$ (Sugiyono, 2009: 257)

Keterangan :
Fh : Nilai F hitung
R^2 : Koefisien korelasi ganda
k : Jumlah variabel independen
n : Jumlah anggota sampel

2. Setelah diperoleh F hitung, selanjutnya bandingkan dengan F tabel berdasarkan besarnya α dan df dimana besarnya ditentukan oleh numerator (k-1) dan df untuk denominator (n-k).

3. H_o: β_1, β_2 = 0, artinya tidak terdapat Pengaruh antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung .

   H_a :$\beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung.

   H_o: β_1, β_2 = 0, artinya tidak terdapat Pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung .

   H_a :$\beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat Pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung.

4. Kriteria Uji F

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.5.2.2Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Untuk merancang hipotesis dalam penelitian ini maka dilakukan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi dengan menggunakan rumus t hitung (t_{hitung}) :

$$t_{hitung} = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$ (Sugiyono, 2009:250)

Keterangan :
t_{hitung} = Nilai t
r = Koefisien korelasi *Rank Spearman*
n = Jumlah anggota sampel

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

a. H_0 : $\beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung.

H_a : $\beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung.

b. H_0 : $\beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung.

H_a : $\beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung.

c. Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis dilakukan pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk (n-2) serta pada uji dua pihak.

d. Menggambarkan Daerah Penerimaan Hipotesis

Untuk menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan terhadap sebuah hipotesis dapat digambarkan dengan uji dua pihak daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.



Gambar 3.2
Uji Dua Pihak Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis