BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang diambil oleh penulis dalam Usulan Penelitian ini adalah Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan.Menurut Sugiono (2009:38) Objek penelitian merupakan Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarikkesimpulannya.

Sedangkan Menurut Husein Umar, (2005 : 303) pengertian objek penelitian adalah menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga di mana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa objek penelitian merupakan bagian dari penelitian yang berisikan mengenai hal-hal apa saja yang diteliti oleh penulis dalam melakukan penelitian dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya.

Objek penelitian yang diuji dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi sebagai variabel independen atau bebas, dan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel dependen atau terikat.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan Model Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.

Metode penelitian adalah cara atau jalan yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang memiliki langkah-langkah yang sistematis. Sugiyono (2014, hlm. 6) menyatakan bahwa :

"Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisispasi masalah"

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2012:7) adalah sebagai berikut:

"Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variable mandiri, baik hanya pada satu variable atau lebih (variable yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variable itu dengan variable lain"

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Sugiyono (2012:8) adalah sebagai berikut: "Metode verivikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan." Berdasarkan pengertian diatas, dapat dijelaskan bahwa metode deskriptif verifikatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan

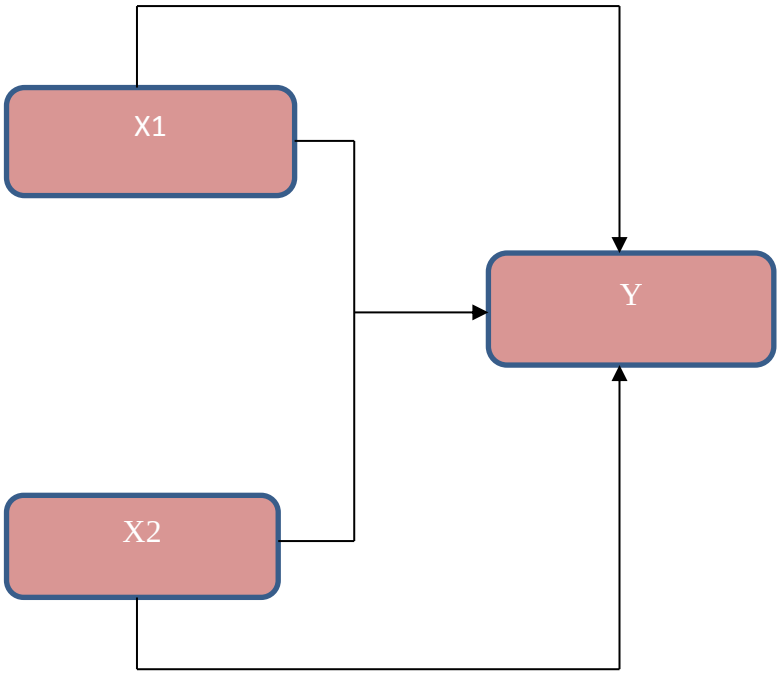
tentang hubungan antar variable yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterprestasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

. Metode deskriptif dalam penelitian ini yaitu menggambarkan tentang Model Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung masa sekarang. Sedangkan metode verifikatif dalam penelitian ini yaitu untuk menguji hipotesis mengenai Model Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung menggunakan perhitungan statistika sehingga mendapatkan hasil pembuktian yang menunjukan hipotesis ditolak atau diterima.

3.2.1 Desain Penelitian

Menurut Jonathan Sarwono (2006:79) “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”. Dapat penulis katakan dari penjelasan tersebut, bahwa desain penelitian adalah sebuah arahan untuk penulis dalam melakukan proses penelitiannya.

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan 2 independent variabel secara bersamaan dengan satu dependent variabel, desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1

Desain Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian yang diangkat oleh peneliti komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan divisi penagihan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung). Langkah-langkah yang akan dilakukan penulis dalam penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan data-data dari pihak di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.
2. Membuat hipotesis untuk membuktikan adanya pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Menganalisa data-data yang diperoleh untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dibuat.
4. Membuat kesimpulan terhadap hasil hipotesis.
5. Menyusun Penelitian.

Metode yang digunakan untuk peneliatian ini adalah metode penelitian survey explanatory yang digunakan untuk menjalankan hubungan kausal antara 3 variabel melalui pengujian hipotesis. Untuk menjawab tujuan penelitian yang pertama, kedua dan ketiga yaitu untuk mengetahui tanggapan karyawan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung mengenai Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Usaha digunakan penelitian deskriptif guna menyajikan variabel yang terstruktur, faktual, dan akurat mengenai permasalahan di atas dengan menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung dan penyebaran kuisioner kepada karyawan tersebut.

Sedangkan untuk menjawab tujuan penelitian keempat yaitu untuk mengetahui Model Kepuasan Kerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung. Baik secara simultan dan parsial, digunakan penelitian yang bersifat verifikatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner kepada karyawan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung untuk mempermudah dan memperjelas jalur dan sasaran penelitian yang dilaksanakan, maka peneliti menggunakan desain penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1

Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	**Desain Penelitian**			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T – 1	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung	Cross Sectional
T – 2	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan eksplanatory Survey*	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung	Cross Sectional
T – 3	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan eksplanatory Survey*	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung	Cross Sectional
T – 4	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan eksplanatory Survey*	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung	Cross Sectional

Sumber: Umi Narimawati (2010:31)

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2012: 31), definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik.

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Adapun yang menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi.

2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

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

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel

NO	VARIABEL	KONSEP	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
1.	Komitmen Organisasi (X1)	Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kesediaan individu terlibat dalam organisasi melalui penerimaan nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi (Meyerd, Allen, 1997).	1. Komitmen afektif	1. Emosional 2. Psikologis 3. Kekeluargaan	Ordinal
			2. Komitmen kontinyu	4. Pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi 5. Beban moral untuk terus berada dalam organisasi 6. Sulit mendaptkan pekerjaan yang lebih baik	

			3. Komitmen normatif (Meyerd, Allen, 1997).	7. Kesejahteraan hidup 8. Kerja Optimal 9. Kesetiaan	
2.	Iklim Organisasi (X2)	Iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka yang dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Iklim adalah konsep sistem yang dinamis yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi (Davis & Newstrom, 1989:25).	1. Komunikasi	10. Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik 11. Informasi 12. Komunikasi	Ordinal
			2. Tanggung jawab	13.Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 14. Mencapai Target 15. Mematuhi Peraturan 16. Totalitas 17. Tanggung Jawab	
			3. Imbalan yang adil	18. Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja 19. Tunjangan 20. Kenaikan Gaji 21. Tunjangan yg adil 22.Pertimbangan Tunjangan	
			4. Kepercayaan	23. Mudah Percaya 24.Kepercayaaan terhadap orang lain 25. Berfikiran Baik 26. Selalu Baik 27 Kepercayaan	
			5. Kepemimpinan	28. Detail 29 Memberikan Arahan 30.Patuh 31.Memberikan Arahan Sejelas	

				Mungkin 32. Cerdas 33.Kesempatan bertukar pikiran	
			6. Kesempatan Likert dalam Davis dan Newstrom (1989:25)	34. Diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi 35. Hak yang sama 36. Pengembangan Karir	
3.	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Robbins (1996: 181) memandang kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki perasaan puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya..	1. Kondisi kerja yang mendukung	37. Penerangan dalam ruangan 38. Penerangan dalam ruangan 39. Kurangnya Penerangan 40.Sirkulasi Udara 41.Kualitas udarayang kurang baik 42.Temperatur dalam ruangan	Ordinal
			2. Rekan kerja yang mendukung Robbins (1996:181)	43.Dukungan antar karyawan 44.Bekerja samaantar karyawan 45.Tanggung jawab dalam pekerjaan 46.Motivasi 47.Saling membantu dalam menyelesaikan masalah 48.Suasana kerja yang harmonis	

3.2.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Yang digunakan peneliti yaitu data primer dan data sekunder untuk menunjang sumber informasi yang lebih baik.

1. Data Primer

Pengertian data primer menurut Umi Narimawati (2008:98) “Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data”.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Umi Narimawati (2016: 148) “data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada “. Dalam penelitian ini data primer didapatkan langsung dengan wawancara serta kuesioner pada beberapa pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung. Sedangkan untuk data sekunder didapatkan dari sumber pada jurnal-jurnal terdahulu, buku panduan.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Terlebih dahulu sebelum menentukan yang akan diteliti mengenai populasi dan sampel penulis akan mengemukakan apa yang dimaksud dari populasi dan sampel.

1. Populasi

Sugiyono (2008:161) populasi "Objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian. Menurut Sugiyono (2008:115) menjelaskan pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dan menurut Zainal Arifin (2001:215) populasi atau *universe* adalah keseluruhan objek yang diteliti baik berupa orang, benda, kejadian, nilai, maupun hal-hal yang terjadi.

Tabel 3.3
Populasi Karyawan KPP Madya Bandung

No	Bagian	Karyawan
1	7 Kelompok Fungsional	124
2	Penagihan	12

2. Sampel

Umi Narimawati (2008) menyebutkan sampel adalah "sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan". Metode penarikan sampel yang digunakan mengacu kepada pendekatan slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

Berdasarkan dari jumlah populasi yang tergolong sedikit sehingga tidak dapat menggunakan sample, maka peneliti mngambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 12 karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.

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), dengan cara meninjau langsung terhadap lembaga/instansi yang akan diteliti untuk mendapatkan data penelitian. Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut :

a) Observasi (Pengamatan Langsung)

Pengamatan secara langsung terhadap lembaga/instansi yang berkaitan

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 yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan.

c) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2011:142) “Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataantertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

2. Studi kepustakaan

Mencari bahan referensi yang bersangkutan dengan penelitian guna mendukung dan mencapai suatu penelitian.

3. Penelitian internet

Mencari data penelitian lebih lanjut melalui media informasi teknologi guna menunjang hasil penelitian.

Supaya data yang dihasilkan tepat dan dipercaya maka dilakukan tahapan analisis dan uji hipotesis. Dalam melakukan sebuah analisis data dan hipotesis terlebih dahulu peeliti menentukan suatu metode yang digunakan untuk menganalisis dan merancang metode dalam pengujian hipotesis.

Untuk menilai kuisioner apakah valid dan realibel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

3.2.4.1 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 instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur".

Lebih lanjut uji validitas menurut Cooperdalam Umi Narimawati (2010:42), validitas adalah :*"Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure"*.

Dari definisi diatas validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat tes (kuesioner) dalam

mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 3.4

Standar Penilaian untuk Validitas

Kriteria	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 menggunakanrumus 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)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *pearson*

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Hasil perhitungan uji validitas ditentukan dengan kriteria yang digunakan adalah item valid berarti layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya, dan apabila koefisien korelasinya > 0,30 (Azwar Saefuddin, 1999:158) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika

korekasinya < 0,30 menunjukan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis.

Tabel 3.5.

Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Komitmen Organisasi (X_1)	1	0.366	0.300	Valid
	2	0.376	0.300	Valid
	3	0.376	0.300	Valid
	4	0.650	0.300	Valid
	5	0.562	0.300	Valid
	6	0.562	0.300	Valid
	7	0.327	0.300	Valid
	8	0.562	0.300	Valid
	9	0.732	0.300	Valid
Iklim Organisasi (X_2)	1	0.667	0.300	Valid
	2	0.328	0.300	Valid
	3	0.392	0.300	Valid
	4	0.759	0.300	Valid
	5	0.759	0.300	Valid
	6	0.759	0.300	Valid
	7	0.730	0.300	Valid
	8	0.324	0.300	Valid
	9	0.328	0.300	Valid
	10	0.736	0.300	Valid
	11	0.667	0.300	Valid

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
	12	0.328	0.300	Valid
	13	0.392	0.300	Valid
	14	0.759	0.300	Valid
	15	0.759	0.300	Valid
	16	0.392	0.300	Valid
	17	0.328	0.300	Valid
	18	0.392	0.300	Valid
	19	0.736	0.300	Valid
	20	0.667	0.300	Valid
	21	0.328	0.300	Valid
	22	0.392	0.300	Valid
	23	0.759	0.300	Valid
	24	0.338	0.300	Valid
	25	0.759	0.300	Valid
	26	0.759	0.300	Valid
	27	0.730	0.300	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0.356	0.300	Valid
	2	0.356	0.300	Valid
	3	0.348	0.300	Valid
	4	0.356	0.300	Valid
	5	0.722	0.300	Valid
	6	0.593	0.300	Valid
	7	0.348	0.300	Valid
	8	0.356	0.300	Valid

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
	9	0.681	0.300	Valid
	10	0.365	0.300	Valid
	11	0.681	0.300	Valid
	12	0.752	0.300	Valid

(Sumber: Hasil pengolahan data : 2018)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Komitmen Organisasi, Iklim 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.

3.2.4.2 Uji Realibilitas

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 item pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana 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 dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.

b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.

a. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.

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

Umi Narimawati (2010:44)

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

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

Sumber : Umi Narimawati (2010:44)

Dimana:

Γ1 = reliabilitas internal seluruh item

Γ*b* = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Tabel 3.6

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

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

Tabel 3.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Komitmen Organisasi (X_1)	0.705	0.70	Reliabel
Iklim Organisasi (X_2)	0.840	0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.788	0.70	Reliabel

(Sumber: Hasil pengolahan data : 2018)

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 validdan reliabel sehingga seluruh instrumen pertanyaan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3.2.4.3 Uji MSI Uji (Data ordinal ke Interval)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendektan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untung menganalisa data di perlukan data internal, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan sekala interval melalui metode "*Methode Succesive Interval*" (Hays, 1969:39) dan selanjutnya dianalisis regresi korelasi serta determinasi.

1. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

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

a. Ambil data ordinal hasil kuesioner.
b. Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk seetiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
c. Menghitung nilai Z (Tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data n > 30 di anggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
d. Menghitung nilai densititas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
e. Menghitung nilai skala dengan rumus *Methode Succesive Interval.*

$$\text{Mean of interval}=\frac{(\text{Dencity at Lower Limit})-(\text{Dencity at Upper Limit})}{(\text{Area BelowUpper Limit})-(\text{Area Bellow Lower Limit})}$$

Narimawati Umi (2010:47)

Dimana :

Means of Interval : Rata-Rata Interval

Dencity at Lower Limit : Kepadatan bawah atas

Dencity at Upper Limit : Kepadatan atas bawah

Area Bellow Upper Limit : Daerah di bawah batas atas

Area Bellow Lower Limit : Daerah di bawah batas bawah

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

Nilai Transformasi = Nilai Skala + Nilai Skala Minimal + 1

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut. Adapun di dalam proses pengolahan data MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan program *software* MSI.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Menurut Umi Narimawati (2010 :41**),** mengemukakan: "Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dimengerti".

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan carara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriftif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

1. Analisis Deskriftif

Analisis Deskriptif/ kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilhat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4, dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan predisi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor actual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Sumber:Umi Narimawati (2007:84)

Keterangan:

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah.

b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.5 sebagai berikut :

Tabel 3.8

Kriteria Persentase Skor 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 (2007:84)

2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. 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.

1. Analisis Regresi Berganda dan Asumsi Klasik

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis 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

X1, X2 = variabel independen

A = konstanta

β 1, β 2 = koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Komitmen Organisasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta\ 2X2 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

α = Konstanta dari persamaan regresi

β1 = Koefisien regresi dari variabel X1, komitmen organisasi

β2 = Koefisien regresi dari variabel X2, iklim organisasi

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Iklim Organisasi

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi 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.

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (*multiple linear regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti, terdiri atas :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independe atau keduanya berdistibusi 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 > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
b. Jika probabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinier

Menurut Frisch, suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolenieritas bila terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebasnya. Akibat model tersebutakan mengalami kesulitan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Mandala, 2001: 268-270) dalam(Erwan Agus Purwanto Dyah Ratih Sulistiastuti, 2011:198). Jika terdapat korelasiyang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuesinya adalah :

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dpaat di taksir
2. Nilai standar erornya miring setiap koefisien regresi menjadi tak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingakat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar erornya miring semakin besar pula.Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolenieritas adalah dengan menggunakan Variance Implation Factors (VIF). Menurut Gujarati (2003:362), jika VIF kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat multikolinieritas tidak terdapat.

c. Uji Heteroskedastitas

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran 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 mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual.Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual *(error)* ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen). Selain itu, dengan menggunakan program SPSS, heteroskedastisitas juga bisa dilihat dengan melihat grafik scatterplot antara nilai tambah prediksi variabel yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989:77) dalam Umi Narimawati, 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 = komitmen organisasi, iklim organisasi

y = kepuasan kerja

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada Tabel 3.9 dibawah ini.

Tabel 3.9

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 : 157

3. Analisis Koefisien 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 $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$.

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

Dimana:

d : Koefisien determinasi

r : Koefisien Korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dalam penelitian dengan lebih dari satu variabel independen diperlukan pengujian yang berbeda, hal ini peneliti tidak hanya melihat hasil penelitian atau dugaan sementara dari satu pihak melainkan dua pihak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis asosiatif.

Menurut Sugiyono (2005:86**)** hipotesis asosiatif adalah Suatu pernyataan atau jawaban sementara yang menunjukan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih".

Oleh karena itu dalam penelitian ini digunakan dua pengujian, yaitu pengujian secara keseluruhan dan pengujian secara parsial atau sebagian.

3.2.5.3 Hipotesis Statistik

Hipotesis Statistik adalah pernyataanmengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik) (Sugiyono, 2009: 160).

Untuk merumuskan hipotesis nol (**Ho**) dan hipotesis alternatif (**H*a***) berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan H1, H2 dan H3 maka secara konseptual dioperasionalkan sebagai berikut:

H1= H_{01}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Komitmen Organisasi terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

Hα : H_2. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Komitmen Organisasi terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

H2 = H_{01}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Iklim Organisasi terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

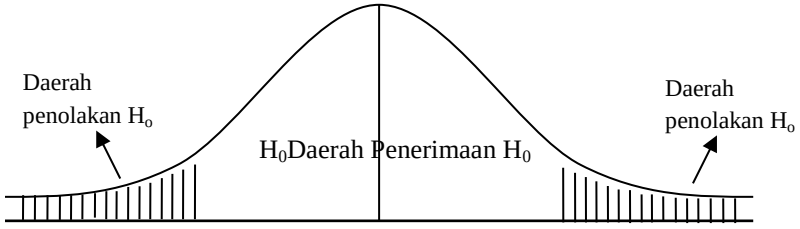
Hα : H_2. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Iklim Organisasi terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

H3 = H_0: $\beta_1\beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh Variabel X_1 (Komitmen Organisasi) dan Variabel X_2 (Iklim Organisasi) Terhadap Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan).

Hα : $\beta_1\beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh Variabel X_1 (Komitmen Organisasi) dan Variabel X_2 (Iklim Organisasi) Terhadap Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan).

3.2.5.4 Uji T

a. Pengujian Secara Parsial (Uji T)



Gambar 3.2

Uji Daerah penolakan dan penerimaan Hipotesis

Gambar di atas menjelaskan bahwa dalam pengujian secara parsial, hipotesis dinyatakan hanya melihat dari salah satu hubungan variabel saja. Misalnya antara variabel X1 dan Y atau variabel X2 dan Y. Untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan dari variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), selanjutnya pengujian dilakukan dengan menggunakan uji statistik t dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Hipotesis operasional dalam pengujian secara parsial antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

b. Hipotesis operasional dalam pengujian secara parsial antara Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ho : $\beta i \leq \beta 2 = 0$

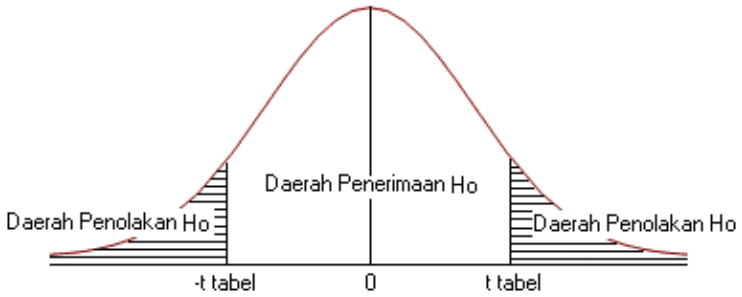
Hα : $\beta i > 0$ dimana, i = 1, 2

Dengan kriteria pengambilan keputusan uji hipotesisnya adalah sebagai berikut:

t hitung $\geq$ t table, dengan α = 5 % maka tolak Ho artinya signifikan.

t hitung $\leq$ t table, dengan α = 5 % maka terima Ho artinya tidak signifikan.

b. Pengujian Secara Simultan (Uji F)



Gambar 3.3
Uji Daerah Penolakan dan penerimaan Hipotesis

Gambar diatas menjelaskan skema pengujian secara simultan untuk dapat mengetahui pengaruh seluruh variabel independen (X1 dan X2) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) hipotesis dalam pengujian secara simultan ini adalah sebagai berikut:

Ho = $\beta 1 = \beta 2 = 0$;

Hα = Sekurang – kurangnya terdapat sebuah $\beta \neq 0$

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji hipotesisnya adalah:

F hitung ≥ F tabel, dengan α = 5 % maka tolak Ho artinya signifikan.

F hitung ≤ F tabel, dengan α = 5 % maka terima Ho artinya tidak signifikan.