

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif yang bertujuan eksplanasi atau menjelaskan. Menurut Arikunto (1983 : 75) studi survey adalah salah satu pendekatan penelitian yang pada umumnya digunakan untuk pengumpulan data yang luas dan banyak. Van Dalen dalam Arikunto (1983 : 75) mengatakan bahwa survey merupakan bagian dari studi deskriptif yang bertujuan untuk mencari kedudukan (status) fenomena (gejala) dan menentukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standar yang sudah ditentukan. Sedangkan penelitian kuantitatif Menurut Azwar (1999 : 6) merupakan suatu metode yang lebih menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika.

Analisis data dalam penelitian ini mempergunakan analisis kuantitatif, melalui perhitungan statistik untuk membuktikan atau menguji hipotesa yang telah dirumuskan, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1995), Untuk menyederhanakan data penelitian yang amat besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana dan lebih mudah dipahami. Disamping itu untuk membandingkan

hasil yang diperoleh dengan hasil yang terjadi secara kebetulan (*by chance*), sehingga memungkinkan untuk menguji apakah hubungan yang diamati memang betul-betul terjadi secara sistematis antara variabel yang diteliti atau hanya secara kebetulan.

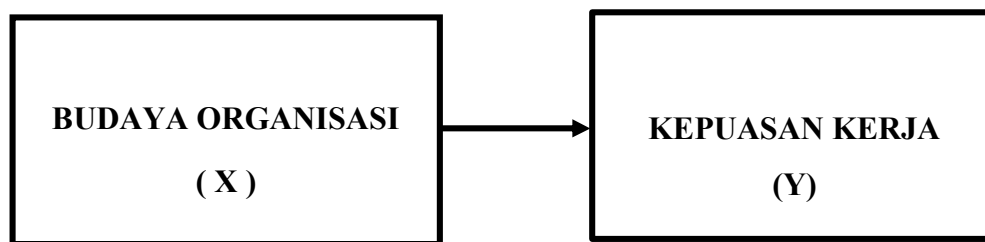
Tipe penelitian ini dipilih karena penelitian ini akan mencari hubungan dan pengaruh antara dua variabel, yaitu antara budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja. (Studi pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah).

#### **B. Variabel-Variabel Penelitian**

Menurut Arikunto (1983 : 87) variabel adalah gejala yang bervariasi, yang menjadi obyek penelitian. Variabel dibedakan atas kuantitatif dan kualitatif. Variabel kuantitatif diklasifikasikan atas : variabel diskrit dan variabel kontinum (ordinal, interval, dan ratio). Pemisahan ini sangat penting untuk menentukan teknik analisa datanya, karena jenis variabel menentukan jenis data.

Pada penelitian yang mempelajari pengaruh *sesuatu treatment*, terdapat variabel penyebab (X) atau variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (Y) atau variabel terikat, tergantung atau *dependent variable*. Dalam penelitian ini variabelnya adalah :

1. Variabel bebas : Budaya Organisasi (X)
2. Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)



**Gambar 3.**  
**Model Hubungan Variabel Terikat dengan Variabel Bebas**

### C. Definisi Konseptual

Menurut Azwar (1999:76) konseptualisasi merupakan proses pemberian definisi teoritis atau definisi konseptual pada sebuah konsep. Definisi konseptual merupakan suatu definisi dalam bentuk yang abstrak yang mengacu pada ide-ide lain atau konsep lain yang bisa saja abstrak untuk menjelaskan konsep pertama tersebut. Konseptualisasi dapat juga dikatakan sebagai proses yang digunakan untuk menunjukkan secara tepat tentang apa yang kita maksudkan bila kita menggunakan suatu istilah tertentu.

Pada penelitian kuantitatif sebenarnya kita sudah melakukan konseptualisasi pada bagian kerangka teori, namun disini akan dijelaskan sedikit tentang definisi konseptual yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kepuasan kerja pegawai adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya yang meliputi: kebebasan bekerja, kebebasan memanfaatkan waktu kerja, kebebasan bergaul, gaya kepemimpinan dari pimpinannya, kompetensi pengawas dalam mengambil keputusan, kesempatan bertindak kepada orang lain, kesempatan berbicara (mengemukakan pendapat), kesempatan memanfaatkan kemampuan,

kebijakan kantornya, gaji (upah) yang diterima, kesempatan untuk naik pangkat dan belajar ke jenjang yang lebih tinggi, kebebasan memberi nilai, kesempatan menggunakan metode sendiri, kondisi dan lingkungan kerja, peranan pegawai dalam membantu orang lain, penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai, perasaan pegawai terhadap prestasinya.

2. Budaya organisasi (birokrasi) merupakan kesepakatan bersama tentang nilai-nilai dan norma bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan.

#### **D. Definisi Operasional dan Pengukuran Penelitian**

Masri Singarimbun dan Sofian Efendi (1995:46) mengartikan definisi operasional merupakan operasionalisasi dari konsep-konsep yang akan digunakan, sehingga memudahkan untuk mengaplikasikannya dilapangan. Berdasarkan definisi operasional suatu penelitian, maka seorang peneliti akan dapat mengetahui suatu variabel yang akan diteliti. Operasionalisasi konsep dalam penelitian ini adalah berpengaruh atau tidak berpengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan seberapa besar pengaruh yang terjadi antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini kepuasan kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah.

Selain itu dapat diketahui bahwa pedoman untuk pengukuran variabel penelitian adalah dengan terlebih dahulu membuat suatu konsep operasional dengan mengidentifikasi indikator-indikatornya yakni sebagai berikut :

## 1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja biasanya berkenaan dengan hal yang menyenangkan dan kadang juga ada pada hal-hal yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan pendapat dan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, maka disimpulkan indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Fisiologis (*Physiological Needs*), antara lain : rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan finansial meliputi : besarnya gaji dan jaminan sosial, keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang/memotivasi seseorang berperilaku dan giat bekerja, sebab kebutuhan ini diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup.
2. Keamanan (*Safety and Security Needs*), antara lain : keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Dalam arti luas bahwa akan keamanan, kenyamanan dan ketentraman dari ancaman yakni merasa aman nyaman dan tentram dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan dimanapun bekerja.
3. Sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*), mencakup : interaksi sosial, baik antara atasan dan bawahan maupun antara sesama pegawai, karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yakni : kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya

penting (*sense of importance*). Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang ia tetap merasa dirinya penting. Karena itu dalam memotivasi bawahan pimpinan harus dapat melakukan tindakan yang menimbulkan kesan bahwa tenaga mereka diperlukan dalam proses pencapaian tujuan organisasi, mencakup : kasih sayang, rasa dimiliki dan memiliki, diterima baik dan persahabatan.

4. Penghargaan (*Esteem or Status or Needs*), merupakan kebutuhan penghargaan diri serta penghargaan prestise dari pimpinan, pegawai dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, mencakup faktor rasa hormat. internal seperti : harga diri, otonomi, promosi jabatan dan prestasi. Eksternal seperti : status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri (*Self Actualization*), yaitu dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu menjadi, dalam arti diberi kesempatan untuk mengemukakan “saran-saran, pendapat-pendapatnya” kepada pimpinannya, mencakup : kecakapan, kemampuan, keterampilan, sikap terhadap kerja, kebebasan, minat, bakat dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

## 2. Budaya Organisasi (X)

Budaya organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai-nilai kepercayaan dan norma bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat dan teori yang dikemukakan oleh Stephen P Robbins, maka disimpulkan indikator-indikator yang mempengaruhi Budaya Organisasi adalah dijelaskan sebagai berikut :

a) Inisiatif individual.

Tingkat tanggungjawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.

b) Toleransi terhadap tindakan yang beresiko.

Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko.

c) Integrasi.

Sejauh mana unit-unit organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

d) Sistem Imbalan.

Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misalnya kenaikan gaji, honor kegiatan, promosi dan *reward and punishment*) didasarkan atas prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

e) Pola komunikasi.

Sejauhmana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Keseluruhan karakteristik tersebut meliputi dimensi struktural dan perilaku. Sebagai contoh sering dukungan dari manajemen adalah ukuran mengenai perilaku kepemimpinan. Pada gilirannya dimensi tersebut terkait dengan desain organisasi. Hal ini dapat terlihat bahwa makin rutin teknologi sebuah organisasi dan

makin desentralisasi proses pengambilan keputusannya, maka inisiatif individu para pegawainya semakin berkurang.

Rincian mengenai definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1. Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Dukungan Teori
1		2	4
Budaya Organisasi (X)	1. Inisiatif individu.	1. Tanggung jawab 2. Kebebasan 3. Independensi	Stephen P. Robbins
	2. Toleransi terhadap tindakan yang beresiko.	1. Inisiatif 2. Agresif 3. Inovatif	
	3. Integrasi.	1. Koordinasi 2. Dorongan 3. Arahkan	
	4. Sistem imbalan.	1. Insentif 2. Gaji 3. Reward and Punishment	
	5. Pola komunikasi.	1. Komunikasi 2. Bahasa.	
Kepuasan Kerja (Y)	1. Fisiologis ( <i>Physiological Needs</i> ).	1. Kebutuhan fisik : rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks.  2. Kebutuhan finansial : besarnya gaji dan jaminan sosial.	Abraham Maslow



	2. Keamanan ( <i>Safety and Security Needs</i> ).	1. Perlindungan terhadap kerugian fisik 2. Perlindungan terhadap kerugian emosional (Keselamatan Kenyamanan Ketentraman)	Abraham Maslow
	3. Sosial ( <i>Affiliation or Acceptance Needs</i> ).	1. Interaksi sosial 2. Persahabatan	
	4. Penghargaan ( <i>Esteem or Status or Needs</i> ).	1. Internal seperti : harga diri, otonomi, promosi jabatan dan prestasi. 2. Eksternal seperti : status, pengakuan dan perhatian. 3. Prestise dari pimpinan, pegawai dan masyarakat lingkungannya	
	5. Aktualisasi diri ( <i>Self Actualization</i> ).	1. Kemampuan/ Potensi 2. Keterampilan 3. Minat dan Bakat 4. Sikap terhadap kerja	

Sumber : Hasil Analisis Peneliti tahun 2011

### E. Sumber Data

Menurut Burhan Bungin (2005:122), sumber data terdiri dari :

1. Data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari lokasi penelitian atau objek penelitian. Pada penelitian ini data primer diperoleh dari

hasil kuesioner yang ditujukan kepada Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah.

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan peneliti. Data sekunder juga diperlukan untuk melengkapi informasi. Data tersebut dapat bersumber dari dokumen-dokumen, artikel-artikel maupun jurnal-jurnal dan sumber-sumber lain yang relevan dan dapat diterima.

#### **F. Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Menurut Soleh AZ (2005 :4) populasi adalah himpunan atau kumpulan dari semua objek yang akan diteliti. Penelitian ini berupaya menganalisis tingkat kepuasan kerja dalam hubungannya dalam budaya organisasi pada pegawai kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah sebagaimana tertuang dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 2. Data Populasi**

No	Pangkat	Jumlah (orang)	Pendidikan Terakhir			Masa Kerja (tahun)
			SMP	SMA	S1	
1.	IV/c	1	-	-	1	22
2.	IV/b	1	-	-	1	31
3.	IV/a	5	-	-	5	17 – 24
4.	III/d	7	-	6	1	23 – 30
5.	III/c	2	-	2	-	29 – 30
6.	III/b	16	-	9	7	5 - 29
7.	III/a	12	-	2	10	1 – 26
8.	II/d	2	-	2	-	28 – 29
9.	II/c	6	-	6	-	3 – 20
10.	II/b	8	-	8	-	5 – 29
11.	II/a	24	-	24	-	1 – 4
12.	I/d	0	-	-	-	0
13.	I/c	6	6	-	-	2 – 4
14.	I/b	0	-	-	-	0
15.	I/a	1	1	-	-	4
<b>Jumlah Total</b>		<b>91</b>	<b>7</b>	<b>59</b>	<b>25</b>	

Sumber : Sekretariat Dinas PSDA Kabupaten Lampung Tengah, 2011.

Penjelasan dari Tabel 2 diatas adalah sebagai berikut :

a) Pegawai dengan golongan :

- IV/c = 1 orang dengan masa kerja 22 tahun.
- IV/b = 1 orang dengan masa kerja 31 tahun.
- IV/a = 5 orang dengan kisaran masa kerja 17 - 24 tahun.

b) Pegawai dengan golongan :

- III/d = 7 orang dengan kisaran masa kerja 23 - 30 tahun.
- III/c = 2 orang dengan kisaran masa kerja 29 - 30 tahun.
- III/b = 16 orang dengan kisaran masa kerja 5 - 29 tahun.
- III/a = 12 orang dengan kisaran masa kerja 1 - 26 tahun.

c) Pegawai dengan golongan :

- II/d = 2 orang dengan kisaran masa kerja 28 - 29 tahun.
- II/c = 6 orang dengan kisaran masa kerja 3 - 20 tahun.
- II/b = 8 orang dengan kisaran masa kerja 5 - 29 tahun.
- II/a = 24 orang dengan kisaran masa kerja 1 - 4 tahun.

d) Pegawai dengan golongan :

- I/d = 0 orang
- I/c = 6 orang dengan kisaran masa kerja 2 - 4 tahun.
- I/b = 0 orang
- I/a = 1 orang dengan masa kerja 4 tahun.

Berdasarkan pada rincian tersebut diatas, maka jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 91 pegawai, yang terdiri dari golongan IV,III,II dan I.

## 2. Sampel penelitian.

Sampel diartikan Burhan Bungin (2005:106) adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik stratisfik sampling. Teknik tersebut adalah suatu teknik dalam pengambilan sampel dengan menggunakan kriteria-kreteria dalam sampel penelitian. Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Responden merupakan pegawai yang mempunyai golongan III dan IV. Pertimbangannya adalah pegawai golongan tersebut dianggap memiliki kemampuan lebih, karena pendidikan atau pengalamannya.
- b. Responden mempunyai masa kerja sebagai pegawai minimal selama 5 tahun. Pertimbangan peneliti bahwa pegawai yang memiliki masa kerja minimal 5 tahun atau lebih mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang memadai terkait dengan variabel penelitian serta dianggap sudah mengetahui dengan baik kondisi riil yang terjadi di organisasi tersebut.
- c. Ada kecenderungan pegawai golongan III dan IV dianggap lebih memahami konsep-konsep mengenai budaya organisasi dan kepuasan kerja jika di bandingkan dengan golongan I atau II. Dalam artian menghomogenitaskan sampel penelitian.

Berdasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang peneliti kemukakan di atas maka yang menjadi sampel penelitian adalah pegawai golongan III diambil sebanyak 27 orang dan golongan IV

sebanyak 7 orang pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. Data Sampel**

No	Pangkat	Jumlah (orang)	Pendidikan Terakhir			Masa Kerja (tahun)
			SMP	SMA	S1	
1.	IV/c	1	-	-	1	22
2.	IV/b	1	-	-	1	31
3.	IV/a	5	-	-	5	17 - 24
4.	III/d	7	-	6	1	23 - 30
5.	III/c	2	-	2	-	29 - 30
6.	III/b	16	-	9	7	5 - 29
7.	III/a	2	-	2	-	5 - 26
<b>Jumlah Total</b>		<b>34</b>	-	<b>19</b>	<b>15</b>	-

Sumber : Hasil Analisis Peneliti Tahun 2011

Berdasarkan tabel 3 di atas maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang pegawai. Jumlah sampel tersebut akan menjadi responden yang akan mengisi kuesioner penelitian.

#### **G. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Teknik Kuesioner

Menurut Sudarwan Danim (2004:162), kuisisioner atau angket paling umum dipakai dalam metode-metode penelitian survei, dimana peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada sekelompok populasi atau representasinya. Kuisisioner ditujukan kepada sampel yang telah diambil dari jumlah populasi Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah.

### 2. Dokumentasi

Teknik ini dijadikan sebagai metode untuk mencari data sekunder berupa dokumen-dokumen, arsip-arsip yang berkaitan dengan subjek dan objek yang diteliti.

### 3. Observasi

Observasi atau disebut juga dengan pengamatan meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap sesuatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indera. Observasi langsung dilakukan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah.

## **H. Teknik Penentuan Skor dan Skala Pengukuran**

Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran. Sugiono (2008:134) menyebutkan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kemudian, untuk jawaban setiap pertanyaan yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, dengan menggunakan kata-kata : sangat setuju sekali, sangat

setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan pemberian skor sebagai berikut :

1. Bagi responden yang memilih jawaban sangat setuju, diberi skor 5
2. Bagi responden yang memilih jawaban setuju, diberi skor 4
3. Bagi responden yang memilih jawaban cukup setuju, diberi skor 3
4. Bagi responden yang memilih jawaban tidak setuju, diberi skor 2
5. Bagi responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, diberi skor 1

Selanjutnya, jika menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist* atau pilihan ganda. Penelitian ini akan menggunakan sistem *checklist*.

#### **I. Teknik Pengolahan Data**

Data penelitian yang telah didapat akan diolah menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

##### 1. Tahap Editing

Yaitu tahap memeriksa kembali data yang berhasil diperoleh dalam rangka menjamin keabsahannya (validitas) untuk kemudian dipersiapkan ketahap selanjutnya yaitu memeriksa hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden.

##### 2. Tahap Tabulasi

Yaitu tahap mengelompokkan jawaban-jawaban yang serupa secara teratur dan sistematis. Tahap ini dilakukan dengan cara mengelompokkan jawaban-jawaban responden yang serupa. Melalui tabulasi data akan tampak ringkas dan bersifat merangkum. Dalam penelitian ini data-data yang telah diperoleh dari lapangan kemudian



disusun kedalam bentuk tabel, sehingga pembaca dapat melihat dan memahaminya dengan mudah.

### 3. Tahap Interpretasi Data

Yaitu memberikan penafsiran atau penjabaran dari data yang ada pada tabel untuk dicari makna yang lebih luas dengan menghubungkan jawaban dari responden dengan hasil yang lain, serta dari dokumentasi yang ada.

## J. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 1. Pengujian Validitas

Menurut Ghozali (2001 : 135) uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner.

Pengambilan keputusannya bahwa setiap indikator valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar atau sama dengan  $r$  tabel. Untuk menentukan nilai  $r$  hitung, dibantu dengan program SPSS 14.0 yang dinyatakan dengan nilai *Corrected Item Total Correlation*. Validitas dapat diketahui dengan rumus *Product Moment Coefficient of Correlation*,

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara gejala  $X_i$  dan gejala  $Y_i$

$X_i$  =  $\sum$  skor dari masing-masing variabel (faktor yang mempengaruhi)

$Y_i$  =  $\sum$  skor dari seluruh variabel (skor total)

$n$  = Jumlah sampel

(Supranto, 2000 : 153)

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{table}$ , maka kuiser valid
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{table}$ , maka kuiser tidak valid.

Menurut Masrun dalam Sugiono (2007 ; 124), jika didapat koefisien korelasi  $\geq 0,514$  dengan  $N : 15$  dan signifikan ( $p < 0,05$ ), maka instrument tersebut dinyatakan valid. Menurut Santoso (2001 : 227), jika hasil output *Corrected Item Total Correlation* nilainya positif lebih besar dari nilai  $r_{table}$  ( $Df = N-2$ , dan alpha signifikansi 5%) berarti butir pertanyaan telah valid.

## 2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menurut Ghazali (2001 : 41) adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuiser yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Reliabilitas merupakan tingkat keandalan alat ukur (kuiser). Kuiser yang reliabel adalah kuiser yang apabila dicobakan berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama, cara mengukurnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dimana pada pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan computer program SPSS 14.0

Menurut Arikunto (2007 : 196), rumus *Alpha Cronbach* yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah :

$$R = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha t^2} \right]$$

Keterangan :

R	: Reliabilitas
K	: Banyaknya pertanyaan
$\sum \alpha b^2$	: Jumlah varian butir
$\alpha t^2$	: Varian total

Selanjutnya indeks reliabilitas diinterpretasikan menggunakan tabel interpretasi r untuk menyimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan cukup atau tidak reliabel.

#### **K. Teknik Analisis Data**

Effendi dan Manning (Singarimbun dan Efendi, 1995:263) mengemukakan bahwa analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih kecil lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Studi ini merupakan studi korelasi yakni suatu penelitian yang berupaya menggungkapkan pengaruh variabel (X) budaya organisasi terhadap (Y) kepuasan kerja. Dengan demikian analisis data dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah analisis studi korelasi, persyaratan untuk melakukan uji korelasi terlebih dahulu menggunakan Uji Normalitas, Uji Homogenitas dan Uji Linearitas dan selanjutnya dilakukan Uji Korelasi dengan menggunakan korelasi Pearson atau sering disebut *Product Moment Pearson*. Hal ini bertujuan mengetahui pengaruh variabel (X) budaya organisasi terhadap (Y) kepuasan kerja yang signifikan atau tidak signifikan maka digunakan Uji t, sedangkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel (X) budaya organisasi terhadap (Y) kepuasan kerja menggunakan Indeks Determinasi.

Sudarmanto (2005:101) mengemukakan bahwa syarat awal, untuk menggunakan regresi yaitu variabel penelitian harus diukur paling rendah dalam bentuk skala interval lebih baik lagi data rasio. Dikarenakan skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang mengisyaratkan data ordinal maka data yang ada akan diproses/menaikkan data menjadi interval. Menaikkan skala ordinal ke interval ini dilakukan untuk setiap item persubvariabel/variabel berdasarkan kepada skor ordinal yang diperoleh dari responden. Metode yang digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Tahapan-tahapan MSI adalah sebagai berikut :

- 1) Memperhatikan setiap butir pertanyaan.
- 2) Untuk butir tersebut, tentukan berapa orang yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi.
- 3) Setiap frekuensi dibagi banyak responden dan hasilnya disebut proporsi.
- 4) Menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap responden sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
- 5) Tentukan nilai batas untuk Z pada setiap pilihan jawaban.
- 6) Untuk setiap tentukan nilai *Density* dengan rumus :

$$f_d = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

- 7) Menghitung scale value (SV) untuk masing-masing responden dengan rumus :

$$S_{vi} = \frac{\text{Density At Lower Limit} - \text{Density At Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

- 8) Merubah scale value (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga *transformed scale value* (TSV).

Secara ringkas dan jelas langkah-langkah tehnik analisis data tersebut adalah :

### **1. Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Artinya kriteria berdistribusi normal apabila tampilan grafiknya menunjukkan pola penyebaran disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (Ghozali, 2001 : 74).

Pengujian asumsi ini dilakukan dengan melihat *Normal P-P Plot of Regrsson Standar Residual* yang berguna untuk menguji apakah residual model regresi memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebarkan jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Santoso,2000:214).

## 2. Homoginitas

Uji homoginitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh bervariasi homogen atau tidak. Apabila asumsi data sampel berasal dari populasi yang homogen ini tidak terpenuhi, maka kondisi ini menunjukkan bahwa ragam ( $\epsilon_i$ ) dari masing-masing sampel tidak sama. Apabila terjadi kecenderungan ragam nilai penelitian makin besar akibat dari nilai penelitian yang makin besar pula, maka menunjukkan bahwa populasi tersebut bersifat homogen. Oleh karena itu, sebaiknya masing-masing pengamatan mempunyai ragam yang sama, tidak ada kecenderungan ragam yang makin besar akibat nilai penelitian yang besar. Rumus yang digunakan untuk uji ini adalah uji *Levene Statistic* dengan menggunakan SPSS 14.0

## 3. Uji Linearitas Garis Regresi

Uji linearitas garis regresi digunakan untuk mengambil keputusan dalam memilih model regresi yang akan digunakan. Uji ini menggunakan analisis tabel annova. Adapun cara menghitung besaran koefisien kelinearan garis regresi ini dilakukan dengan program SPSS 14.0

#### 4. Uji Korelasi *Product Moment Pearson*.

Fungsi utama analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara variabel independen dan dependen.

Rumus koefisien korelasi tersebut menurut Hasan (2004:61) yaitu :

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

Keterangan :

- N : Jumlah pertanyaan
- X : Skor pertanyaan
- Y : Skor total
- r : Koefisien korelasi Pearson

#### 5. Uji t

Setelah melakukan pengukuran koefisien korelasi maka selanjutnya melakukan pengujian signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan rumus uji t. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus uji t adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2007 : 184) :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
- n = jumlah sampel
- t = t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

Hipotesis yang diajukan adalah :

$H_0$  : Koefisien korelasi tidak signifikan

$H_1$  : Koefisien korelasi signifikan.

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% dengan  $df=(n-k-1)$ . Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- a) Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak  
Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- b) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak  
Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## 6. Indeks Determinasi

Untuk mengetahui persentase pengaruh variabel (X) budaya organisasi terhadap (Y) kepuasan kerja dapat menggunakan rumus indeks determinasi sebagai berikut :

$$I = R^2$$

Untuk memprediksi kecenderungan-kecenderungan yang muncul sebagai akibat dari pengaruh variabel (X) budaya organisasi terhadap (Y) kepuasan kerja digunakan uji regresi karena variabel (X) penelitian ini hanya 1 (satu) yang mempengaruhi variabel (Y), maka uji regresi yang digunakan adalah Regresi Linear Sederhana.



Rumus regresi linier sederhana menurut Somantri (2004:243)

yaitu :

$$Y = \alpha + \beta X$$

Sedangkan model penggunaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y = Nilai interval terikat (Y)
- a = Harga Y bila X
- b = Koefisien regresi
- X = Variabel X

Untuk mencari nilai a dan b menggunakan rumus dibawah

ini :

$$a = \frac{(\sum y) - b(\sum x)}{n}$$

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