

BAB III

DESAIN PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dari Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi di Direktorat Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia (Persero) Bandung adalah terdiri dari variabel bebas, variabel intervening, dan variabel terikat.

Adapun yang menjadi variabel bebasnya, yaitu komunikasi organisasi sebagai variabel X, kepuasan kerja pegawai adalah variabel intervening sebagai variabel Y, dan variabel terikatnya adalah komitmen organisasi sebagai variabel Z.

Berdasarkan objek penelitian di atas, maka akan dianalisis mengenai Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi di Direktorat Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2008:11). Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang variabel komunikasi organisasi, kepuasan kerja pegawai, dan komitmen organisasi. Sedangkan penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis

Dwimartina Noer Hidayah, 2012

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia

Pt Pos Indonesia (Persero) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan (Suharsimi Arikunto, 2008:8). Dalam penelitian ini akan diuji apakah komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai serta bagaimana implikasinya terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey eksplanasi. Konsekuensi metode survey eksplanasi ini adalah diperlukannya operasionalisasi variabel-variabel yang lebih mendasar kepada indikator-indikatornya.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang akan diteliti yaitu komunikasi organisasi merupakan variabel bebas (X), kepuasan kerja merupakan variabel intervening (Y) dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat (Z).

a. Operasionalisasi Variabel Komunikasi Organisasi

Untuk lebih jelasnya, maka penulis menggambarkan secara rinci variabel, konsep dan indikator seperti dalam tabel berikut ini:

TABEL 3.1
Operasionalisasi Variabel Komunikasi Organisasi

Variabel	Konsep	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala
Komunikasi Organisasi (Variabel X)	“Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi”. (Joseph A. Devito, 1997:340)	1. Keterbukaan	- Tingkat kesempatan yang diberikan pimpinan kepada pegawai untuk mengeluarkan ide dan pendapatnya.	Ordinal
			- Tingkat keterbukaan pimpinan dalam menerima pendapat pegawai.	Ordinal
			- Tingkat keterbukaan pimpinan dalam menyampaikan tujuan,	Ordinal

Dwimartina Noer Hidayah, 2012

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia

Pt Pos Indonesia (Persero) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

			<p>kebijakan dan strategi perusahaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat keterbukaan pimpinan dalam menyampaikan informasi mengenai kinerja pegawai. - Tingkat keterbukaan pimpinan dalam menyampaikan informasi yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat keterbukaan pimpinan dalam menyampaikan informasi yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. 	Ordinal
		2. Empati	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat penerimaan pengaduan masalah dan keluhan pegawai. - Tingkat kesediaan pimpinan dalam memberikan solusi yang berpihak untuk kemajuan perusahaan dan kesejahteraan pegawai. - Tingkat keakraban dalam berbagi perasaan dan pengalaman untuk kemajuan perusahaan. 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kesediaan pimpinan dalam memberikan solusi yang berpihak untuk kemajuan perusahaan dan kesejahteraan pegawai. - Tingkat keakraban dalam berbagi perasaan dan pengalaman untuk kemajuan perusahaan. 	Ordinal
		3. Sikap Mendukung	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat respon dari pegawai terhadap perintah atau instruksi yang diberikan oleh pimpinan. - Tingkat respon dari pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. - Tingkat pemahaman pegawai terhadap saran-saran yang diberikan pimpinan. 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat respon dari pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. - Tingkat pemahaman pegawai terhadap saran-saran yang diberikan pimpinan. 	Ordinal
		4. Sikap Positif	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kerjasama dan koordinasi dengan rekan kerja - Tingkat penghargaan yang diberikan pimpinan dalam 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat penghargaan yang diberikan pimpinan dalam 	Ordinal

			<p>menempatkan pegawai sebagai garda terdepan perusahaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat respon yang diberikan pimpinan terhadap pekerjaan pegawai. - Tingkat kepercayaan pimpinan terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. - Tingkat kepatuhan terhadap perintah atau instruksi dari pimpinan. - Tingkat pemberian motivasi kepada pegawai untuk mengembangkan rasa memiliki tugas. 	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>
		5. Kesetaraan	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat keakraban dalam menjalin komunikasi. - Tingkat saling berbagi informasi mengenai pekerjaan. - Tingkat kesadaran mengenai keberartian masing-masing pihak sama-sama berharga dan bernilai bagi perusahaan. - Tingkat kesediaan untuk membantu menyelesaikan konflik diantara rekan kerja. 	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>

b.Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

Untuk lebih jelasnya, maka penulis menggambarkan secara rinci variabel, konsep dan indikator seperti dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Konsep	Indikator	Tingkat pengukuran	Skala
Kepuasan Kerja (Variabel Y)	<p>“Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja”.</p> <p>Malayu S.P. Hasibuan (2003:202)</p>	1. Moral Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat komitmen pegawai terhadap perusahaan - Tingkat dedikasi atau pengabdian terhadap perusahaan - Tingkat loyalitas terhadap perusahaan - Tingkat semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas - Tingkat ketulusan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
		2. Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kehadiran di perusahaan - Tingkat ketaatan terhadap peraturan - Tingkat ketaatan pada standar kerja - Tingkat kerja sama dengan atasan - Tingkat kerja sama dengan rekan kerja 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
		3. Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kreativitas terhadap pekerjaan 	Ordinal

Dwimartina Noer Hidayah, 2012

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia

Pt Pos Indonesia (Persero) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

			<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat inisiatif terhadap pekerjaan - Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. - Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan 	Ordinal Ordinal Ordinal
--	--	--	---	---------------------------------------

c. Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi

Untuk lebih jelasnya, maka penulis menggambarkan secara rinci variabel, konsep dan indikator seperti dalam tabel berikut ini:

TABEL 3.3

Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Konsep	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala
Komitmen Organisasi (Variabel Z)	Komitmen organisasi adalah keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dalam tujuan organisasi. (Allen & Meyyer	1. <i>Affective commitment</i>	- Tingkat kepercayaan terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan	Ordinal
			- Tingkat kepedulian terhadap masalah yang dihadapi perusahaan	Ordinal
			- Tingkat kesediaan untuk bekerja keras untuk kemajuan perusahaan	Ordinal
			- Tingkat keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan	Ordinal
			- Tingkat mengutamakan kepentingan perusahaan	Ordinal
			- Tingkat kehadiran pegawai di perusahaan	Ordinal

Dwimartina Noer Hidayah, 2012

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia

Pt Pos Indonesia (Persero) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

	dalam Fred Luthan (2006:249)		<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kesadaran rasa ikut memiliki perusahaan - Tingkat keterikatan secara emosional dengan perusahaan 	Ordinal Ordinal
		2. <i>Continuance commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat penyelesaian pekerjaan tepat waktu - Tingkat kesediaan untuk mengerjakan tugas di luar jam kerja - Tingkat kesediaan untuk mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin - Tingkat penyelesaian pekerjaan dengan efisien dan lebih baik dari sebelumnya - Tingkat kesempatan untuk tetap berkarier di perusahaan 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
		3. <i>Normative commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kepatuhan terhadap peraturan - Tingkat keterlibatan dalam penyusunan kebijakan yang dikeluarkan perusahaan - Tingkat tanggung jawab terhadap perusahaan 	Ordinal Ordinal Ordinal

			- Tingkat kebanggaan menjadi bagian perusahaan	Ordinal
			- Tingkat kesadaran akan kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan	Ordinal
			- Tingkat kesadaran merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan	Ordinal

3.4 Sumber Data Penelitian

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan keterangan tentang data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Husein Umar (2003:64), “Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data tertentu”.

Data sekunder menurut Husein Umar (2003:64), “Data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian pihak lain atau data yang sudah tersedia sebelumnya yang diperoleh dari pihak lain yang berasal dari buku-buku, literature, artikel dan jurnal ilmiah”. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Untuk mengetahui sumber data yang digunakan dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini:

Dwimartina Noer Hidayah, 2012

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia

Pt Pos Indonesia (Persero) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

a) Sumber Data Primer

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah pegawai di Direktorat SDM PT Pos Indonesia (Persero) Bandung yang masih aktif bekerja sampai penelitian dilakukan.

b) Sumber Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari studi pustaka dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.

3.5 Populasi Penelitian

Wilayah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang diambil untuk diteliti dan kemudian menghasilkan suatu kesimpulan disebut populasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Riduan (2004:55) bahwa “populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian”.

Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan yang jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran, yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pegawai di Direktorat SDM PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Tabel berikut ini merupakan rincian jumlah populasinya:

Dwimartina Noer Hidayah, 2012

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia
Pt Pos Indonesia (Persero) Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

TABEL 3.4
Populasi Pegawai di Direktorat SDM
PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
Sub Direktorat SDM		
1	Divisi Pengembangan SDM	20
2	Divisi Pelayanan SDM	37
Sub Direktorat Umum dan Bina Lingkungan Perusahaan		
1	Divisi Umum	18
2	Divisi Bina Lingkungan Perusahaan	11
3	Divisi Pengadaan Barang dan Jasa	10
Jumlah		96

Sumber: Direktorat SDM PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Sedangkan Suharsimi Arikunto (2002:107) mengemukakan bahwa:

Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau dengan 20%-25%.

Mengingat jumlah populasi di Direktorat SDM PT Pos Indonesia (Persero) Bandung berjumlah sebanyak 96 orang, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh populasi di Direktorat SDM PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

3.6 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dipakai dalam mengumpulkan informasi atau keterangan mengenai suatu objek penelitian. Dalam mengumpulkan data yang diperlukan mengenai permasalahan penelitian, maka penulis menggunakan teknik yang dapat digunakan sebagai pengumpul data, yaitu:

Dwimartina Noer Hidayah, 2012

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia

Pt Pos Indonesia (Persero) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

1. Angket/kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005:162). Angket tersebut ditujukan kepada seluruh pegawai di Direktorat SDM PT Pos Indonesia (Persero) Bandung mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu komunikasi organisasi, kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasi.

Langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam penulisan angket adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun indikator-indikator dari setiap variabel penelitian yang akan ditanyakan pada responden berdasarkan pada teori.
- b. Menetapkan bentuk angket.
- c. Membuat kisi-kisi butir angket dalam bentuk matriks yang sesuai dengan indikator setiap variabel.
- d. Menyusun pertanyaan-pertanyaan dengan disertai alternatif jawaban yang akan dipilih oleh responden dengan berpedoman pada kisi-kisi butir angket yang telah dibuat.
- e. Menetapkan kriteria penilaian untuk setiap alternatif jawaban serta bobot penilaiannya. Alat ukur yang digunakan dalam pemberian skor daftar pernyataan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang kejadian sosial (Riduan, 2005:86). Alat pengukuran ini berbentuk kuesioner dengan tingkat pengukuran ordinal. Kategori jawaban terdiri atas 5 tingkatan. Pemberian skor dan kategori jawaban

Dwimartina Noer Hidayah, 2012

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia
Pt Pos Indonesia (Persero) Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

pada tiap-tiap pertanyaan angket/kuesioner tersebut diberi skor dari nilai 1 sampai 5, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.5
Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan Positif
Sangat Terbuka/Sangat Baik/Sangat Jelas/Sangat Lengkap/Sangat Akrab/Sangat Setuju/Sangat Tinggi/Sangat Taat/Sangat Puas/Sangat Bangga/Selalu	5
Terbuka/Baik/Jelas/Lengkap/Akrab/Setuju/Tinggi/Taat/Puas/Bangga/Sering	4
Cukup Terbuka/Cukup Baik/Cukup Jelas/Cukup Lengkap/Cukup Akrab/Ragu-Ragu/Sedang/Cukup Taat/Kurang Puas/Cukup Bangga/Kadang-Kadang	3
Tertutup/Tidak Baik/Tidak Jelas/Tidak Lengkap/Tidak Akrab/Tidak Setuju/Rendah/Tidak Taat/Tidak Puas/Tidak Bangga/Pernah	2
Sangat Tertutup/Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Jelas/Sangat Tidak Lengkap/Sangat Tidak Akrab/Sangat Tidak Setuju/Sangat Rendah/Sangat Tidak Taat/Sangat Tidak puas/Sangat Tidak Bangga/Tidak Pernah	1

Sumber: Diadaptasi dari Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin (2006:38)

2. Studi Dokumentasi dilakukan dengan meneliti bahan dokumentasi yang ada dan mempunyai relevansi dengan tujuan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah rekapitulasi absensi di Direktorat SDM PT Pos Indonesia (Persero) Bandung yang dicantumkan pada latar belakang masalah.
3. Studi kepustakaan, yaitu suatu teknik untuk mendapatkan landasan teoritis dari para ahli melalui sumber bacaan yang berhubungan dan menunjang terhadap variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu mengenai komunikasi organisasi, kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasi.
4. Wawancara, yaitu salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab, secara bertatap muka dengan sumber data. Penulis melakukan wawancara langsung kepada *Vice President* Pengembangan SDM Direktorat SDM PT Pos Indonesia (Persero) Bandung pada tanggal 23

Dwimartina Noer Hidayah, 2012

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia
Pt Pos Indonesia (Persero) Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

Februari 2012. Alat pengumpulan data dalam wawancara pedoman atau *schedule* wawancara, yaitu daftar pertanyaan yang telah disusun peneliti untuk ditanyakan kepada responden dalam suatu wawancara yang pengisiannya dilakukan oleh pewawancara. Teknik wawancara dilakukan untuk mengetahui komunikasi organisasi, kepuasan kerja pegawai, dan komitmen organisasi yang dijelaskan pada latar belakang masalah.

3.7 Pengujian Instrumen Penelitian

Validitas dan reliabilitas data sangat penting sehubungan dengan penggunaan analisis jalur karena berdasarkan asumsi penggunaan analisis jalur menyebutkan bahwa variabel yang dianalisis merupakan variabel yang dapat diukur secara langsung padahal dalam kenyataan bahwa variabel tidak diukur secara langsung yang diukur, yang diukur secara langsung adalah instrumen penelitian yang merupakan penjabaran dari indikator-indikator variabel tersebut. Dalam analisis jalur, data yang digunakan adalah berupa skor total atau skor rata-rata yang mengasumsikan tidak terdapat kesalahan dalam pengukuran, sehingga instrumen harus benar-benar telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

3.7.1 Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2008:144), “ Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang berarti memiliki validitas yang rendah”.

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tepat tidaknya angket yang tersebar. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir item

Dwimartina Noer Hidayah, 2012

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia

Pt Pos Indonesia (Persero) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah *Product Moment Correlation*

(Suharsimi Arikunto:2008:146) dengan formula sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
 X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
 Z = Skor total
 $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
 $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
 N = Banyaknya responden

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama. Selanjutnya perlu diuji apakah koefisien validitas tersebut signifikan pada taraf signifikan tertentu, artinya adanya koefisien validitas tersebut bukan karena faktor kebetulan, diuji dengan rumus statistik t sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}; \text{ db} = n-2 \text{ (Suharsimi Arikunto, 2002:157)}$$

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf kesalahan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai t dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan dk = n-2 dan taraf kesalahan $\alpha = 0,05$
2. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka soal tersebut valid
3. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka soal tersebut tidak valid

Dwimartina Noer Hidayah, 2012

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia
Pt Pos Indonesia (Persero) Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

3.7.2 Realibilitas

Instrumen penelitian disamping harus valid juga harus reliabel (dapat dipercaya), yaitu memiliki nilai ketepatan. Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tetentu (Suharsimi Arikunto: 2006:178).

Pengujian reliabilitas instrumen dengan rentang skor antara 1-5 menggunakan rumus *Cronbach alpha*, yaitu:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:171)

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan atau banyak soal
 $\sum \sigma_b^2$ = total varians butir
 σ_t^2 = total varians

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian jumlahkan. seperti berikut ini:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2002:171})$$

Keterangan:

σ_t^2 = Varians total
 $\sum X$ = Jumlah Skor
 N = Jumlah responden

Dwimartina Noer Hidayah, 2012

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia
 Pt Pos Indonesia (Persero) Bandung
 Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5%, maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5%, maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Perhitungan validitas dan reliabilitas pertanyaan dilakukan dengan bantuan *Microsoft Excel*. Dihasilkan output, apakah data tersebut valid serta reliabel atau tidak dengan membandingkan data hitung dengan data tabel.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif. Uep dan Sambas (2011:159) menyatakan bahwa:

Teknik analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian.

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan masalah yang mengarah kepada bagaimana gambaran variabel yang diteliti, yakni untuk mengetahui gambaran komunikasi organisasi, kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasi di Direktorat SDM PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Yang termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif antara lain frekuensi (dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan grafik), ukuran tendensi sentral (mean, median, modus) dan ukuran dispersi (rentang, standar deviasi dan varians).

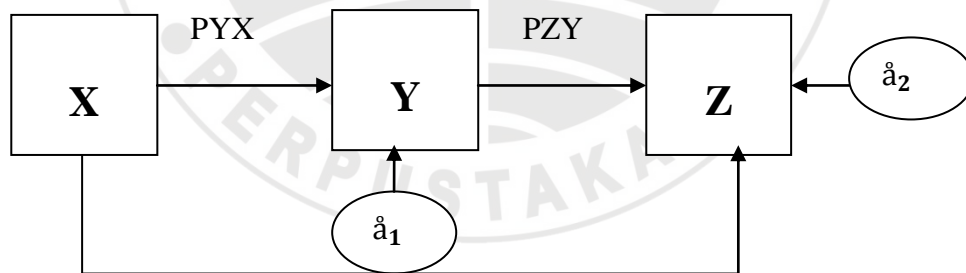
Dwimartina Noer Hidayah, 2012

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia
Pt Pos Indonesia (Persero) Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

Dalam penelitian ini, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada skor angket yang diperoleh dari responden dan menyajikan tabel distribusi frekuensi dan grafik untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian.

3.8.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk meneliti pengaruh diantara variabel penelitian komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan implikasinya pada komitmen organisasi, menggunakan data hasil tabulasi yang diterapkan pada pendekatan penelitian, yaitu dengan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur ini digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y dan Z), baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk dapat melihat hubungan antar variabel secara lengkap digambarkan pada diagram jalur berikut ini:



GAMBAR 3.1
DIAGRAM JALUR LENGKAP HUBUNGAN KAUSAL ANTARVARIABEL

Gambar 3.1 menyatakan bahwa diagram jalur terdiri dari dua persamaan struktural. X sebagai variabel eksogen, Y dan Z sebagai variabel endogen. Adapun persamaan struktural dari model tersebut dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = P_{YX} X + \varepsilon_1$$

$$Z = P_{ZY} Y + \varepsilon_2$$

Dwimartina Noer Hidayah, 2012

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia

Pt Pos Indonesia (Persero) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

Persamaan pertama menyatakan hubungan kausal dari X ke Y dan persamaan kedua menyatakan hubungan kausal dari Y ke Z. Selanjutnya, untuk memudahkan pengolahan data digunakan bantuan program komputer SPSS versi 17 (Juanim, 2004;73-77), yang meliputi:

1. Pengujian koefisien jalur substruktur 1
2. Pengujian secara simultan/keseluruhan substruktur 1
3. Pengujian koefisien jalur substruktur 2
4. Pengujian secara simultan/keseluruhan substruktur 2
5. Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total.

3.8.3 *Method of Successive Interval*

Penggunaan analisis statistik, khususnya statistik parametrik berlaku bahwa skala pengukuran sekurang-kurangnya data dalam bentuk interval. Sedangkan data yang didapat melalui kuesioner berbentuk angket. Agar analisis ini sesuai dengan prosedur pengujian statistik parametrik, maka skala ordinal harus ditransformasikan ke skala interval.

Teknik analisis jalur memerlukan syarat data yang mempunyai tingkat pengukuran sekurang-kurangnya interval, maka untuk ketiga variabel tersebut yaitu komunikasi organisasi, kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasi yang memiliki tingkat pengukuran ordinal harus diubah menjadi skala interval menggunakan *method of successive interval*. Menurut Sugiyono (2010:70) untuk mengubah data ordinal menjadi interval dapat menggunakan bantuan *Microsoft Excel*. Langkah-langkah untuk mentransformasikan data tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Input skor yang diperoleh pada lembar kerja (*worksheet*) Excel.
- b. Klik “*Analyze*” pada Menu Bar.
- c. Klik “*Successive Interval*” pada Menu *Analyze*, hingga muncul kotak dialog “*Method Of Successive Interval*”.

Dwimartina Noer Hidayah, 2012

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia
Pt Pos Indonesia (Persero) Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

- d. Klik “*Drop Down*” untuk mengisi *Data Range* pada kotak dialog Input, dengan cara memblok skor yang akan diubah skalanya.
- e. Pada kotak dialog tersebut, kemudian *check list* (\checkmark) *Input Label in first now*.
- f. Pada *Option Min Value* isikan/pilih 1 dan *Max Value* isikan/pilih 5.
- g. Masih pada *Option*, *check list* (\checkmark) *Display Summary*.
- h. Selanjutnya pada *Output*, tentukan *Cell Output*, hasilnya akan ditempatkan di sel mana. Lalu klik “OK”.

Data penelitian yang sudah berskala interval, selanjutnya menyiapkan pasangan data variabel eksogen dengan variabel endogen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.8.4 Pengujian Persyaratan Analisis Data

a. Uji Homogenitas Data

Pengujian homogenitas ini mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen. Untuk menguji kehomogenitasan suatu data maka penulis menggunakan uji Burlett. Nilai hitung diperoleh dengan rumus:

$$\chi^2 = (1n - 10) \left[B - \left(\sum db_i \cdot \text{Log} S_i^2 \right) \right]$$

Ating dan Sambas (2006:294)

Dimana:

S_i^2 = Varians tiap kelompok

db_i = $n - 1$ = Derajat kebebasan tiap kelompok

B = Nilai Burlett = $(\text{Log } S_{gab}^2) (\sum db_i)$

S_{gab}^2 = Varians gabungan = $S_{gab}^2 = \frac{\sum ub \cdot S_i^2}{\sum db}$

Ating dan Sambas (2006:295) mengemukakan bahwa langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas varians ini adalah:

1. Menentukan kelompok-kelompok data dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.
2. Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses perhitungan, dengan model tabel sebagai berikut:

Dwimartina Noer Hidayah, 2012

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia

Pt Pos Indonesia (Persero) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

TABEL 3. 6
MODEL TABEL UJI BARLETT

Sampel	Db= n-1	S_1^2	$\text{Log}S_1^2$	$db.\text{Log}S_i^2$	$db.S_i^2$
1					
2					
3					
.....					
Σ					

Sumber : Ating dan Sambas (2006:295)

3. Menghitung varians gabungan dengan rumus: $S^2 = \frac{\sum db.S_i^2}{\sum db}$
4. Menghitung log dari varians gabungan
5. Menghitung nilai barlett
6. Menghitung nilai χ^2
7. Menentukan nilai dan titik kritis pada $\alpha = 0.05$ dan $db = k-1$, dimana k adalah banyaknya indikator.
8. Membuat kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut :
 - Nilai χ^2 hitung < nilai χ^2 tabel, H_0 diterima (variasi data dinyatakan homogen).
 - Nilai χ^2 hitung \geq nilai χ^2 tabel, H_0 ditolak (variasi data dinyatakan tidak homogen).

b. Uji Linieritas Data

Uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. Pengujian kelinieran regresi dilakukan melalui pengujian hipotesis nol, bahwa regresi linier melawan hipotesis tandingan bahwa regresi tidak linier.

Selanjutnya model persamaan tersebut dilakukan uji linearitas dengan langkah-langkah sebagai berikut (Ating dan Sambas Ali Muhidin, 2006:297-298):

1. Menyusun tabel kelompok data variabel X dan variabel Y
2. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg}[a]}$) dengan rumus:

$$JK_{\text{Reg}[a]} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$
3. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg}[b|a]}$) dengan rumus:

$$JK_{\text{Reg}[b|a]} = b \cdot \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$
4. Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{res}) dengan rumus:

$$JK_{\text{res}} = \sum Y^2 - JK_{\text{Reg}[b|a]} - JK_{\text{Reg}[a]}$$

Dwimartina Noer Hidayah, 2012

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia
Pt Pos Indonesia (Persero) Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

5. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{Reg[a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{Reg[a]} = JK_{Reg[a]}$$

6. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{Reg[b/a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{Reg[b/a]} = JK_{Reg[b/a]}$$

7. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{Res}) dengan rumus:

$$RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n-2}$$

8. Menghitung jumlah kuadrat error (JKE) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\}$$

Untuk menghitung JK_E urutkan data x mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya.

9. Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:

$$JK_{TC} = JK_{Res} - JK_E$$

10. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2}$$

11. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error (RJKE) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n-k}$$

12. Mencari nilai Fhitung dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

13. Mencari nilai Ftabel pada taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 5\%$ menggunakan rumus: $F_{tabel} = F(1-\alpha)$ (db TC, dbE) dimana db TC = k-2 dan db E = n-k

14. Membandingkan nilai uji Fhitung dengan nilai Ftabel

15. Membuat kesimpulan.

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka data dinyatakan berpola linier.
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak berpola linear

3.9 Pengujian Hipotesis

Menurut Uep Tatang Sontani dan Sambas Ali Muhidin (2011:83), pengujian hipotesis untuk penelitian populasi (sensus) dapat dilakukan dengan memperhatikan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Nyatakan hipotesis statistik (H_0 dan H_1) yang sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan.

Dwimartina Noer Hidayah, 2012

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia

Pt Pos Indonesia (Persero) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

$H_0: \rho = 0$: Tidak ada pengaruh variabel X terhadap Y dan implikasinya terhadap Z

$H_1: \rho \neq 0$: Ada pengaruh variabel X terhadap Y dan implikasinya terhadap Z

2. Menentukan taraf kemaknaan atau nyata α (*level of significance* α).
3. Menghitung nilai koefisien tertentu, sesuai dengan teknik analisa data yang digunakan.
4. Tentukan nilai kritis dan daerah kritis (daerah penolakan) H_0 .
5. Perhatikan apakah nilai hitung koefisien jatuh di daerah penerimaan atau daerah penolakan?
6. Berikan kesimpulan.

