

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik atau kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode deskriptif korelasional adalah penelitian yang sifatnya menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2008).

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas kemudian komitmen organisasi sebagai variabel terikat.

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

1) Definisi Operasional Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai tinggi atau rendahnya persepsi bersama yang dianut dan dihargai oleh karyawan PT. FIF Cabang Bandung 2. Budaya organisasi tampil dan dapat diukur pada inisiatif

Candra Muklis, 2014

Hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan pt. Fif (federal international finance) cabang bandung 2

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

individu, toleransi terhadap tindakan berisiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, Kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi konflik, dan pola komunikasi.

1. Inisiatif individu, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu untuk menggunakan inisiatifnya. Kebebasan yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu tanpa harus menunggu perintah dari atasan dengan tujuan untuk memperbaiki hasil pekerjaan.
2. Toleransi terhadap tindakan berisiko, yaitu sejauhmana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
3. Pengarahan, yaitu sejauhmana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi yang diharapkan pada karyawan.
4. Integrasi, yaitu tingkat sejauhmana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Dukungan Manajemen, yaitu tingkat sejauhmana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap karyawan mereka.
6. Kontrol, yaitu sejumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan dalam perusahaan.

7. Identitas, yaitu tingkat sejauhmana para karyawan mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
8. Sistem imbalan, yaitu tingkat sejauhmana imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi karyawan sebagai kebalikan dari senioritas, pilih kasih, dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauhmana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik kritik secara terbuka.
10. Pola-pola komunikasi, yaitu tingkat sejauhmana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal.

Peneliti mengembangkan definisi operasional budaya organisasi menjadi sebuah instrument penelitian dalam bentuk kuesioner yang didalamnya terdapat pernyataan-pernyataan yang akan diukur menggunakan skala *Likert* dan teknik analisis data *pearson Product Moment* .

2). Definisi Operasional Kepuasan kerja.

Definisi kepuasan kerja adalah tinggi atau rendahnya penilaian karyawan PT.FIF cabang Bandung 2 terhadap kepuasan kerja yang dirasakanya. Skor kepuasan kerja dapat diperoleh dari instrument penelitian yang menjadi alat ukur kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Gaji penghasilan

Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang yang dirasakan dari upah atau gaji. karyawan yang menerima gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil akan mengalami distress atau ketidakpuasan. Jika gaji dirasa adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan tenaga kerja, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja

2. Pekerjaan.

Yaitu sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.

3. Rekan kerja.

Yaitu sejauh mana rekan kerja bersahabat dan berkompeten. Didalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai suatu tim.

4. Penyelia atau pengawasan .

Yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan. Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan karyawannya. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Kesempatan Promosi.

Dalam hal ini promosi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk maju dan memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

6. Kondisi kerja.

Bekerja dalam ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahayanya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenkan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja.

3). Definisi Operasional Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tinggi atau rendah suatu penerimaan karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk memberikan hasil terbaik atas kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap berada didalam organisasi. Hasil skor komitmen organisasi karyawan akan diperoleh melalui indikator perilaku komitmen sebagai berikut:

1. Melakukan upaya penyesuaian, agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan oleh perusahaan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan.
2. Meneladani kesetiaan, dengan cara seperti membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli terhadap citra organisasi.
3. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi.

4. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi oleh dirinya sendiri.

3.3 Metode Penarikan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2006) populasi adalah wilayah dengan generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel yang akan ditentukan dalam penelitian ini adalah teknik *Purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* ialah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012). Pertimbangan-pertimbangan yang akan diambil sebagai berikut:

Salah satu departemen yang mempunyai indikasi komitmen organisasi yang rendah seperti adanya tingkat *turn over* dan absensi yang tinggi adalah pada departemen collection. Karyawan yang bekerja pada departemen ini memiliki kewajiban untuk mengumpulkan atau mengambil tunggakan pembayaran konsumen sehingga secara otomatis mereka harus mendatangi rumah konsumen. Tak jarang mereka juga

harus melakukan penarikan secara paksa barang yang belum dilunasi oleh pelanggan secara otomatis mereka harus berhadapan langsung dengan pelanggan. Dalam penarikan paksa tersebut sering terjadi permasalahan yang tidak diinginkan antara karyawan dengan konsumen karena konsumen yang tidak terima dengan tindakan tersebut. Hal tersebut tentunya menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan yang ada departemen collection.

Indikasi-indikasi diatas merupakan pertimbangan untuk mengambil karyawan pada departemen collection sebagai sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Sampel yang akan diteliti pada karyawan departemen collection PT FIF cabang Bandung 2 sebanyak 50 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer. Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data. Misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya jika dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data primer, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan Kuesioner (Angket) (Sugiyono, 2006).

3.5 Pengembangan Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.

3.5.1 Instrumen Budaya Organisasi

Berdasarkan teori Robbins (2003) menyatakan untuk menilai kualitas budaya organisasi suatu organisasi dapat dilihat dari sepuluh karakteristik. Indikator-indikator tersebut disusun kedalam item-item pernyataan yang mengukur budaya organisasi karyawan PT.FIF cabang Bandung 2. Pernyataan item-item disusun menjadi sebuah instrumen dengan menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban berurutan yakni Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Ragu-ragu (R), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Berikut ini kisi-kisi instrumen budaya organisasi.

Table 3.1
Kisi-kisi instrumen Budaya Organisasi

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	NO ITEM	JUMLAH
Budaya Organisasi (X)	Inisiatif Individu	Karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	28, 27	2
		Karyawan diberikan kesempatan untuk bebas mengkaji dan menyelesaikan permasalahan.	23, 33	2
		Independensi atau ketidak terikatan karyawan dalam menggunakan inisiatifnya	21	1
	Toleransi atas resiko	Sejauh mana para pegawai di anjurkan untuk bertindak agresif inovatif dan berani dalam mengambil resiko	32, 18, 16	3
	Pengarahan	Target perusahaan disampaikan jelas oleh pimpinan pada karyawan.	12	1

		Pihak perusahaan menjelaskan performance yang diharapkan tampil dalam diri karyawan.	8	1
	Integrasi	Karyawan bekerja secara berkoordinasi	31,4	2
		Karyawan memahami dan mengetahui sistem koordinasi dalam perusahaan	2	1
	Dukungan manajemen	Pimpinan mendukung karyawan untuk meningkatkan kemampuan menjalankan tugas, misalnya dengan mengikutsertakan karyawan dalam suatu pelatihan	24,22	2
		Atasan berkomunikasi dengan karyawan	17	1
		Atasan membimbing dan mendukung karyawan saat menemui kesulitan dalam pekerjaan	13,29	2
	Kontrol	Karyawan diberikan arahan dan aturan mengenai pekerjaan	9,5	2
	Identitas	Karyawan menunjukan diri sebagai anggota perusahaan	1,25	2
		Karyawan merasa sebagai anggota perusahaan secara utuh	19	1
	Sistem imbalan	perusahaan memberi gaji sebagai penghargaan kepada prestasi karyawan	14,10	2

		perusahaan memberikan promosi jabatan pada karyawan sebagai imbalan terhadap prestasi yang didapatnya.	6, 30	2
		Perusahaan memberi bonus sebagai penghargaan kepada prestasi karyawan	3	1
	Toleransi konflik	Karyawan dapat terbuka untuk menyampaikan kritik pada perusahaan	26, 20	2
	Pola Komunikasi	Komunikasi dengan atasan dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal	32	1
		Komunikasi dengan sesama karyawan dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal	7	1

Item-item pernyataan disusun berupa pertanyaan positif (*Favourable*), yang disusun secara acak. Setiap pertanyaan memiliki lima alternatif jawaban berdasarkan pilihan jawaban yang diberikan responden sebagai berikut.

Tabel 3.2
Bobot Pilihan Jawaban *Item*

Pilihan Jawaban	Bobot
Sangat Sesuai(SS)	5
Sesuai (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

3.5.2 Instrumen Kepuasan Kerja.

Berdasarkan teori Luthans (2006) yang mengemukakan enam faktor kepuasan kerja yang menjadi indikator dalam kepuasan kerja. Indikator-indikator

tersebut disusun ke dalam *item-item*. Pernyataan yang mengukur komitmen organisasi. Instrumen ini menggunakan Skala likert dengan pilihan jawaban berurutan yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), R (Ragu-ragu), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak S (STS). Berikut ini kisi-kisi instrumen kepuasan kerja terhadap Karyawan PT. FIF cabang Bandung 2.

Tabel 3.3
Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	NO ITEM	JUMLAH
Kepuasan kerja	Gaji penghasilan	Sesuai nya imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan.	15, 23, 11, 22	4
	Pekerjaan	Sejauh mana tugas tersebut dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar.	7, 4	2
		Sejauh mana tugas kerja dapat menerima tanggung jawab.	1, 19, 16	3
	Rekan kerja	Sejauh mana rekan kerja dapat bekerja sama dengan baik	12, 9, 5	3
	Penyelia atau pengawasan	Kemampuan penyelia untuk membantu karyawan	2, 20	2
		penyelia mendukung pekerjaan yang dilakukan.	17	1

	Kesempatan promosi.	Adanya kesempatan untuk maju.	13, 10	2
		Karyawan memperoleh peningkatan karir selama bekerja.	6, 3	2
	Kondisi kerja	Kondisi kerja yang nyaman seperti bersih, menarik, serta lingkungan kerja yang menyenangkan.	21, 8, 18, 14	4

Item-item pernyataan disusun berupa pertanyaan positif (*Favourable*), yang disusun secara acak. Setiap pertanyaan memiliki lima alternatif jawaban berdasarkan pilihan jawaban yang diberikan responden sebagai berikut.

Tabel 3.4
Bobot Pilihan Jawaban *Item*

Pilihan Jawaban	Bobot
Sangat Sesuai (SS)	5
Sesuai (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

3.5.3 Instrumen Komitmen Organisasi.

Berdasarkan teori Ques (Carlis,2011) membagi komitmen organisasi menjadi 4 indikator dalam komitmen organisasi. Indikator-indikator tersebut disusun ke dalam *item-item*. Pernyataan yang mengukur komitmen organisasi. Instrumen ini menggunakan Skala likert dengan pilihan jawaban berurutan yakni. Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Ragu-

ragu (R), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Berikut ini kisi-kisi instrumen komitmen organisasi terhadap karyawan.

Tabel 3.5
Kisi-kisi instrumen komitmen Organisasi

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	NO ITEM	JUMLAH
Komitmen Organisasi	Melakukan Upaya Penyesuaian.	Melakukan hal-hal yang diharapkan perusahaan.	17, 15, 13,	3
		Menghormati norma-norma organisasi serta menjalankan peraturan yang ada di perusahaan.	11, 21	2
	Meneladani kesetiaan	Membantu rekan kerja.	8	1
		Menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan.	3, 1, 18	3
		Bangga menjadi bagian dari organisasi.	16, 14	2
		Peduli terhadap citra organisasi.	6, 10	2
	Mendukung secara aktif	Bertindak mendukung misi memenuhi/kebutuhan misi organisasi.	2, 19	2
		Menyesuaikan diri dengan misi organisasi.	20	1
	Melakukan pengorbanan pribadi	Menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi.	12, 9	2
		Mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi	7, 5	2

--	--	--	--	--

Item-item pernyataan disusun berupa pertanyaan positif (*Favourable*), yang disusun secara acak. Setiap pertanyaan memiliki lima alternatif jawaban berdasarkan pilihan jawaban yang diberikan responden sebagai berikut.

Tabel 3.6
Bobot Pilihan Jawaban *Item*

Pilihan Jawaban	Bobot
Sangat Sesuai (SS)	5
Sesuai (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

3.6 Uji Validitas

3.6.1 Validitas isi

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006). Tujuan diadakanya pengujian validitas adalah untuk menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrument yang akan digunakan dalam penelitian. Untuk mencapai kevalidan isi instrumen, maka dilakukan penimbangan (*judgement*) instrument oleh pakar dari dosen professional dari kalangan psikologi, uji validitas dan uji keterbacaan instrumen.

Candra Muklis, 2014

Hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan pt. Fif (federal international finance) cabang bandung 2

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.6.2 Uji Validitas Item.

Dalam melakukan uji coba validitas isi peneliti melakukan uji coba instrumen menggunakan bantuan software SPSS 20.0. Menurut Azwar (2007), semua item yang mencapai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 dianggap sebagai item yang memuaskan. Jadi item yang memiliki nilai koefisien korelasi dibawah 0,30 dianggap tidak valid. Tetapi apabila item yang lolos masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria misal 0.3 menjadi 0,2 sehingga jumlah item yang diinginkan dapat terpenuhi.

Pada uji validitas ini menyatakan bahwa pada instrumen budaya organisasi ada 7 item yang kurang dari 0,30 sehingga item tersebut tidak dipakai dalam instrument. Item yang tidak terpakai yaitu nomor 1,10, 11,14, 18, 27, dan nomor 33. Selanjutnya pada instrument kepuasan kerja terdapat 2 item yang kurang dari 0,30 yaitu nomor 1 dan 5 sehingga, item tersebut tidak dipakai. Kemudian pada instrument komitmen organisasi terdapat 4 item yang nilai itemnya kurang dari 0,30 yaitu terdapat pada nomor 1, 7, 12 dan 17. Dari hasil tersebut maka 4 item dari komitmen organisasi dibuang atau tidak dipakai.

3.6.3 Uji keterbacaan instrumen

Instrument akan diujikan kepada pihak eksternal untuk mencapai validitas eksternal. Instrument akan terlebih dahulu diberikan kepada salah seorang karyawan PT FIF Cabang yang lain.

3.7 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan diandalkan (Arikunto, 2010). Uji reliabilitas dilakukan melalui uji coba instrumen dengan menggunakan Alpha Croanbach. Terbagi dalam kriteria berikut ini :

Table 3.7
Koefisien Reliabilitas Instrument Menurut Guildford

Nilai	Kriteria
>0,900	Sangat Reliable
0,700-0,900	Reliabel
0,400-0,700	Cukup Reliable
0,200-0,400	Kurang Reliable
<0,200	Tidak Reliable

(Sugiyono,2007)

1) Uji reliabilitas instrumen Budaya Organisasi.

Tabel 3.8 reliabilitas instrumen budaya organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	26

Setelah beberapa item tidak dipakai karena tidak memenuhi kriteria, maka didapatkan hasil koefisien reliabilitas sebesar 0,895. Nilai tersebut menunjukkan reliabilitas instrument budaya organisasi termasuk kedalam kriteria reliable.

2). Uji reliabilitas instrumen Kepuasan Kerja.

Tabel 3.9 reliabilitas instrumen kepuasan kerja.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	21

Setelah beberapa item tidak dipakai karena tidak memenuhi kriteria, maka didapatkan hasil koefisien reliabilitas sebesar 0,905. Nilai tersebut menunjukkan reliabilitas instrument kepuasan kerja termasuk kedalam kriteria sangat reliable.

3) . Uji reliabilitas instrument Komitmen Organisasi.

Tabel 3.10 reliabilitas instrumen komitmen Organisasi.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	16

Setelah beberapa item tidak dipakai karena tidak memenuhi kriteria, maka didapatkan hasil koefisien reliabilitas sebesar 0,861. Nilai tersebut menunjukkan reliabilitas instrument budaya organisasi termasuk kedalam kriteria reliable.

3.8 Kategorisasi Skala

Menurut Azwar (2009) kategorisasi skala adalah usaha untuk menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok terpisah secara berjenjang.

Dalam penelitian ini, dikelompokkan menjadi 3 kategori sesuai dengan norma sebagai berikut.

Tabel 3.11
Kategorisasi Skala

Rumus kategori skala	Kategori
$T > \mu + 1 \sigma$	Tinggi
$\mu - 1 \sigma \leq T \leq \mu + 1 \sigma$	Sedang
$T < \mu - 1 \sigma$	Rendah

Keterangan :

X: skor subjek

μ : *Mean* (rata-rata skor)

σ : standar deviasi

3.9 Teknik Analisis Data.

3.9.1 Uji Normalitaas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu data memiliki distribusi normal atau tidak. Selanjutnya, apabila suatu data berdistribusi normal, maka teknik statistik yang digunakan oleh peneliti adalah teknik statistik parametrik. Sebaliknya, apabila suatu data tidak berdistribusi normal, maka teknik statistik yang digunakan adalah teknik statistik non parametrik.

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20.0 dengan metode uji *One-Sample-Kolmogorov-Smirnov*. Jika Nilai Asym. Sig (2-Tailed) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Menurut sugiyono (2008) Apabila hasil uji normalitas menunjukkan data yang akan dianalisis membentuk distribusi normal, maka teknik statistik yang akan digunakan adalah teknik statistic parametric, sedangkan

apabila data yang akan digunakan tidak berdistribusi normal, maka teknik statistik nonparametrik yang digunakan.

3.9.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linear atau tidaknya pola hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Disamping itu, uji linearitas juga digunakan sebagai syarat suatu data menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Suatu hubungan dapat dikatakan linear apabila F hitung lebih besar dari F tabel. Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau probabilitas dengan taraf signifikansi 0,05, maka H_0 diterima. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak. Dibawah ini dapat dilihat hipotesis uji linieritas berikut ini :

Hipotesis

H_0 : Tidak ada hubungan linier antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

H_a : Ada hubungan linier antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Dari hasil perhitungan statistik, menunjukkan bahwa F hitung 6,524 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Berdasarkan tabel distribusi F, df penyebut sebesar 47 dan df pembilang sebesar 2 maka diperoleh F tabel sebesar 3,195. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai F hitung $> F \text{ tabel}$ ($6,524 > 3,195$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Jadi dapat

disimpulkan budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Tabel 3.12 uji linieritas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.872	2	157.936	6.524	.003 ^b
	Residual	1137.748	47	24.207		
	Total	1453.620	49			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi.

b. Predictor: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi.

3.9.3 Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk melihat seberapa erat hubungan antar variabel dalam sebuah penelitian, yang dalam penelitian ini ialah melihat seberapa dekat korelasi antar variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi melalui koefisien korelasinya. Koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan dari uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software* SPSS Versi 20.0 maka untuk menginterpretasikan koefisien korelasi tersebut, berikut ini ialah pedoman yang digunakan untuk menginterpretasikan koefisien korelasi.

Tabel 3.13
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat kuat

(Sugiyono,2008)

3.9.4. Uji signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Nilai korelasi ditunjukkan pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu mengacu kriteria dibawah ini.

Tabel 3.14
Kriteria Signifikansi

Kriteria	
Probabilitas > 0.05	H ₀ diterima
Probabilitas < 0.05	H ₀ ditolak

(Sugiyono, 2008)

3.9.5. Uji Koefisien Determinasi.

Dalam uji koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase seberapa besar pengaruh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan menggunakan rumus berikut ini :

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

Keterangan :

KD= Koefisien Determinasi

R²= Koefisien Korelasi.

3.10. Tahapan Penelitian.

1. Tahap Persiapan

- a. Merumuskan Fenomena dilapangan yang akan menjadi latar belakang penelitian.
- b. Menentukan dan mencari variabel yang cocok sesuai dengan fenomena yang ditemukan.
- c. Melakukan studi pustaka agar mendapatkan gambaran dan landasan teoritis yang tepat dan benar mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
- d. Menentukan dan menyusun alat pengumpul data yang akan digunakan dalam penelitian.

2. Tahap Pengambilan Data

- a. Mempersiapkan perijinan yang diperlukan untuk melakukan penelitian.
- b. Menentukan sampel penelitian.
- c. Melakukan pengambilan data.

3. Tahap Pengolahan Data

- a. Memasukan data yang diperoleh pada Microsoft exel agar mudah untuk mengolah data.
- b. Melakukan pengujian statistik.
- c. Menuliskan pembahasan hasil dari uji statistik.

- d. Menuliskan kesimpulan

4 . Tahap Pembahasan

- a. Menginterpretasikan dan membahas hasil dari uji statistik
- b. Merangkai kesimpulan dan hasil penelitian.

5. Tahap Akhir.

- a. Menyusun laporan hasil penelitian.
- b. Memeriksa hasil penelitian secara keseluruhan.
- c. Memperbaiki hasil penelitian.