

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian mempunyai peranan yang sangat penting karena merupakan pedoman untuk penelitian dalam menyusun dan mengolah data. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2015, hlm. 3) menyatakan:

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data mengenai tujuan dan kegunaan tertentu yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang asuk akal, sehingga terjangkau oleh indra manusia sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan.

Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Selain itu tingkat eksplanasinya harus dapat menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan satu variabel dengan variabel lainnya.

Berdasarkan penelitian seorang peneliti dapat memilih berbagai macam penelitian sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan metode yang digunakan oleh penelitian adalah metode deskriptif. Sugiyono (2010, hlm. 29) menyatakan bahwa: “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang diambil dari masalah aktual yang terjadi pada saat penelitian dilaksanakan. Data yang digunakan dalam metode deskriptif merupakan data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, kemudian data tersebut dikumpulkan, untuk dianalisis dan diproses sesuai dengan teori-teori yang dipelajari, kemudian ditarik kesimpulan yang tidak begitu luas.

Menurut Masyhuri (2010, hlm. 45) pengertian “metode verifikatif adalah sebagai berikut: Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk

menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

Metode verifikatif menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel X terhadap Y yang diteliti, yaitu Budaya Organisasi (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y).

3.2 Partisipan

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai kantor di Dinas Pendidikan Bandung. Setelah dilakukan penyebaran, angket pun terkumpul seluruhnya atau 100%. Jadi, responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah pegawai kantor di Dinas Pendidikan Bandung sebanyak 57 orang. Berikut ini akan diuraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan status kepegawaian.

Tabel 3. 1
Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	25	44 %
2	Perempuan	32	56 %
Jumlah		57	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Angket, 2015

Tabel 3. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-30	7	12%
2	31-40	29	51%
3	41-50	15	26%
4	>50	6	11%
Total		57	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Angket, 2015

Julfiyana, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA

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

Tabel 3. 3
Partisipan Berdasarkan Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan

No	Bidang Pekerjaan	Pegawai (orang)
1	Staf Sub. Bag Umum dan Kepegawaian	13
2	Staf Keuangan	7
3	Staf Rencana dan Program	9
4	SPTKSD	8
5	SPSMP	6
6	SPSMAK	9
7	SPNFI	5
Jumlah		57

Sumber : Subag Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini yang akan menjadi sampel adalah karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung yaitu 57 orang.

3.3 Populasi dan Penelitian

3.3.1 Populasi

Untuk memperoleh dan mengumpulkan data yang akan diolah serta dianalisis, kita harus menentukan populasinya terlebih dahulu. Pengertian populasi menurut Suharsimi Arikunto (2002, hlm. 108) adalah “Keseluruhan subjek penelitian, apabila

Julfiyana, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA

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

seseorang ingin mengadakan penelitian di wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Adapun pendapat dari Sugiyono (2002, hlm. 57) :

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan menurut Riduwan (2004, hlm. 55) “Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian”.

Berdasarkan penelitian di atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung yang berjumlah 131 orang.

Tabel 3. 4
Rekapitulasi Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan

No	Staf	Jumlah
1	Staf Sub. Bag Umum dan Kepegawaian	29
2	Staf Keuangan	17
3	Staf Rencana dan Program	21
4	SPTKSD	19
5	SPSMP	13
6	SPSMAK	20
7	SPNFI	12
Jumlah		131 orang

Sumber : Subag Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung

1.3.2 Sampel

Dalam suatu objek penelitian atau populasi biasanya terdapat populasi yang sangat banyak. Oleh karenanya maka dalam mengadakan sebuah penelitian seorang peneliti harus memikirkan efisiensi dan efektifitas kemampuan tenaga, biaya, dan waktu yang jelas tentang metode yang digunakan sebagai bahan untuk pertimbangan yang berkaitan dengan hal tersebut. Berkaitan dengan populasi, Winarno Surakhmad (1990, hlm. 93) mengemukakan :

Tidak mungkin suatu penyelidikan selalu menyelidiki segenap populasi, padahal tujuan penelitian adalah menemukan generalisasi yang berskala umum, maka seringkali

Julfiyana, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA

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

penyelidikan terpaksa mempergunakan sebagian saja populasi yakni sampel yang dapat dipandang representatif terhadap populasi itu.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dalam pengumpulan data untuk penelitian ini peneliti hanya mengambil sebagian dari populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Sugiyono (2002, hlm. 57) “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Untuk menentukan besarnya sampel, maka peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* (sampel acak sederhana) yaitu “Sebuah proses sampling yang dilakukan sedemikian rupa sehingga setiap satuan sampling yang ada dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih ke dalam sampel” (Ating Somantri dan Sambas Ali M, 2006, hlm. 71). Peneliti menggunakan teknik ini sebab sampelnya representatif atau mewakili populasi, dan proporsional dengan prosesnya sederhana, serta mengingat efisiensi dan efektifitas sehingga disesuaikan dengan keadaan objek penelitian dalam penerimaan penyebaran sampel.

Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi yang ada, peneliti menggunakan rumus Slovin seperti menurut Husein Umar (2000, hlm. 146) yaitu:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang di tolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah sebesar 10%)

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung besarnya sampel berikut:

$$n = \frac{131}{1+131(0,1)^2} = 56,70 = 57 \text{ orang}$$

Mengingat ukuran populasi sebesar 131 itu terdiri dari 7 bidang pegawai maka ukuran sebanyak 57 itu harus mewakili 7 kelas tersebut, dengan demikian ukuran sampel harus dialokasikan sebagai berikut:

$$1) \text{ Staf Sub. Bag Umum dan Kepegawaian : } \frac{29}{131} \times 57 = 13$$

$$2) \text{ Staf Keuangan : } \frac{17}{131} \times 57 = 7$$

$$3) \text{ Staf Rencana dan Program : } \frac{21}{131} \times 57 = 9$$

$$4) \text{ SPTKSD : } \frac{19}{131} \times 57 = 8$$

$$5) \text{ SPSMP : } \frac{13}{131} \times 57 = 6$$

$$6) \text{ SPSMAK : } \frac{20}{131} \times 57 = 9$$

$$7) \text{ SPNFI : } \frac{12}{131} \times 57 = 5$$

Cara penarikan ukuran sampel dari populasi yaitu dengan teknik undian. Di bawah ini merupakan langkah-langkah untuk menentukan ukuran sampel:

- 1) Sediakan frame of population untuk tiap bidang .
- 2) Tiap anggota populasi tiap bidang pegawai di undi
- 3) Pengundian dilakukan dengan cara menuliskan nama setiap anggota populasi pada lembaran-lembaran kertas berukuran 1x2 cm.
- 4) Selanjutnya gulung kertas tersebut dan masukan kedalam kotak kosong, lalu dikocok.

Ambil gulungan kertas tersebut satu persatu dari kotak sampai mencapai sejumlah ukuran sampel yang diinginkan.

Tabel 3. 5
Responden

No	Staf	Jumlah	Responden
1	Staf Sub. Bag Umum dan Kepegawaian	29	13
2	Staf Keuangan	17	7
3	Staf Rencana dan Program	21	9
4	SPTKSD	19	8
5	SPSMP	13	6
6	SPSMAK	20	9
7	SPNFI	12	5
Jumlah		131 orang	57 orang

Penulis menganggap bahwa semua karyawan yang berjumlah 131 orang yang memiliki hak yang sama untuk menjadi responden. Agar pembagian instrumen proporsional dan tidak terakomodir aspirasi, maka penulis melakukan pengundian sehingga diperoleh responden pada tabel diatas.

3.4 Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Sugiyono (2015, hlm. 194) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai alat pengumpulan data, untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang diteliti dan informasi dari responden.

b. Angket atau Kuesioner

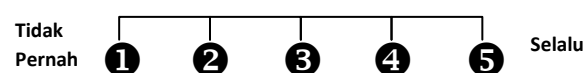
“Angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden” (Sambas Ali M, 2010, hlm. 20).

Angket disusun dan diberikan kepada pegawai yang menjadi sampel penelitian, dengan isi pertanyaan yang diajukan oleh peneliti berkaitan dengan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan angket atau kuisisioner, daftar pertanyaannya dibuat secara terstruktur dengan bentuk pertanyaan terbuka (*open question*). Metode ini digunakan untuk memperoleh data dari responden.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *rating scale*. Skala pengukuran *rating scale* menurut sugiyono (2006, hlm. 113) merupakan “Skala pengukuran yang mengolah data mentah berupa angka, yang kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif”. Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini harus melalui tahap pengujian instrumen penelitian, yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

Langkah-langkah penyusunan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menyusun kisi-kisi dari angket atau kuesioner tersebut.
2. Merumuskan item-item pernyataan dan alternatif jawaban.



3. Menetapkan skala penelitian kuesioner. Skala penelitian jawaban kuesioner yang digunakan adalah skala lima kategori likert, tiap alternatif jawaban diberi skor dari rentang 1-5.
4. Melakukan uji instrumen.

3.4.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan pengumpulan data yang sebenarnya, maka alat pengumpul data dalam hal ini adalah angket harus layak pakai, oleh karena itu sebelumnya angket

Julfiyana, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA

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

harus diujicobakan terlebih dahulu kepada responden di luar subjek penelitian. Dalam penelitian ini pengujian instrumen dilakukan kepada 20 orang responden yang merupakan karyawan yang bekerja di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Selanjutnya data angket yang terkumpul secara statistik dihitung validitas dan reliabilitasnya. Jumlah item angket yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 6
Jumlah Angket Uji Coba

No	Variabel	Jumlah Item Angket
1	Budaya organisasi (X)	14
2	Komitmen Organisasi (Y)	14
Total		28

Sumber: Hasil Pembuatan Angket

3.4.1.1 Uji Validitas Instrumen

Alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam penelitian harus tepat (valid). Pengujian validitas instrumen digunakan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan ketelitian suatu alat ukur di dalam mengukur gejalanya.

Pengujian validitas instrumen menggunakan formula koefisien korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dalam Sambas Ali M (2010, hlm. 26), yaitu :

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antarvariabel X dan Y

X : Skor pertama, dalam hal ini X merupakan skor-skor pada item ke-i yang akan diuji validitasnya.

Julfiyana, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA

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

ΣY : Skor kedua, dalam hal ini Y merupakan jumlah skor yang diperoleh tiap responden.

ΣX : Jumlah skor dalam distribusi X

ΣY : Jumlah skor dalam distribusi Y

ΣX^2 : Jumlah jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

ΣY^2 : Jumlah jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N : Banyaknya responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.
5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap butir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.
7. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = n – 2.
8. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Kriterianya jika nilai hitung r lebih besar (>) dari nilai tabel r, maka item instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya jika nilai hitung r lebih kecil (<) dari nilai tabel r, maka item instrumen dinyatakan tidak valid.

Jika instrumen tersebut valid, maka item tersebut dapat dipergunakan pada kuesioner penelitian. Perhitungan uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan

Julfiyana, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA

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

bantuan *Microsoft Office Excel 2010*. Maka akan diperoleh nilai $r_{xy\text{hitung}}$ kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} dengan $n = 20$ dengan taraf nyata (α) = 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, maka instrumen dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid. Berikut rekapitulasi perhitungannya:

Tabel 3. 7
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)

No. Item	r hitung	r tabel	Ket
1	0,684	0,444	Valid
2	0,523	0,444	Valid
3	0,731	0,444	Valid
4	0,919	0,444	Valid
5	0,428	0,444	Valid
6	0,736	0,444	Valid
7	0,498	0,444	Valid
8	0,750	0,444	Valid
9	0,640	0,444	Valid
10	0,600	0,444	Valid
11	0,575	0,444	Valid
12	0,531	0,444	Valid
13	0,567	0,444	Valid
14	0,471	0,444	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden

Julfiyana, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA

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

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas terhadap 14 item untuk Budaya Organisasi (Variabel X), menunjukkan keseluruhan item dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh item dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data variabel Budaya Organisasi berjumlah 14 item.

Tabel 3. 8
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y)

No. Item	r hitung	r tabel	Ket
1	0,704	0,444	Valid
2	0,695	0,444	Valid
3	0,909	0,444	Valid
4	0,674	0,444	Valid
5	0,567	0,444	Valid
6	0,870	0,444	Valid
7	0,520	0,444	Valid
8	0,785	0,444	Valid
9	0,595	0,444	Valid
10	0,599	0,444	Valid
11	0,603	0,444	Valid

12	0,761	0,444	Valid
13	0,786	0,444	Valid
14	0,471	0,444	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden

Pengujian validitas terhadap 14 item untuk variabel Komitmen Organisasi (Variabel Y), menunjukkan keseluruhan item dinyatakan valid. Dengan demikian, item yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data variabel Komitmen Organisasi berjumlah 14 item. Dengan demikian secara keseluruhan rekapitulasi jumlah angket hasil uji coba dapat ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 9
Jumlah Item Angket Hasil Uji Coba

No	Variabel	Jumlah Item Angket		
		Sebelum Uji Coba	Setelah Uji Coba	
			Valid	Tidak Valid
1	Budaya Organisasi (X)	14	14	-
2	Komitmen Organisasi (Y)	14	14	-
Total		28	28	-

Sumber: Hasil Pengolahan data

3.4.1.2 Uji Reabilitas Instrumen

Di dalam penelitian suatu alat pengukur (instrumen) harus bersifat reliabel. Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten, cermat serta akurat. Suatu instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang sama ketika

Julfiyana, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA

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

dilakukan beberapa kali pengujian dengan melibatkan kelompok subjek yang sama. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Suharsimi Arikunto dalam Sambas Ali M (2010:31) formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah Koefisien Alfa (α) dari Cronbach (1951), yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana rumus varians sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas instrumen/koefisien korelasi/korelasi alpha

k : banyaknya butir soal

$\sum \sigma_i^2$: jumlah varians butir

σ_t^2 : varians total

$\sum X$: jumlah skor

N : jumlah responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Julfiyana, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA

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

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji reliabilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.
5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total.
7. Menghitung nilai koefisien alfa.
8. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $n - 2$.
9. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r . Kriterianya jika nilai hitung r lebih besar ($>$) dari nilai tabel r , maka instrumen dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai hitung r lebih kecil ($<$) dari nilai tabel r , maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3. 10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

No	Variabel	Hasil		Keterangan
		r_{hitung}	r_{tabel}	
1	Budaya Organisasi (X)	0,831	0,423	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (Y)	0,904	0,423	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan reliabilitas terhadap variabel X (Budaya Organisasi) dinyatakan reliabel karena $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} yaitu: $0,831 > 0,423$. Selanjutnya, hasil perhitungan reliabilitas terhadap variabel Y (Komitmen Organisasi) dinyatakan reliabel karena $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} yaitu: $0,904 > 0,423$.

Julfiyana, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA

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

3.5 Prosedur Penelitian

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Sedangkan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (X) yaitu Budaya Organisasi, dan variabel terikat (Y) yaitu Komitmen Organisasi. Penulis merumuskan definisi-definisi variabel tersebut sebagai berikut:

3.5.1 Operasional Variabel Budaya Organisasi

Definisi dari Stephen Robbins (2006, hlm. 721) mengungkapkan budaya organisasi merupakan sistem makna yang dianut oleh anggota – anggota yang membedakan organisasi itu dengan dengan organisasi lainnya

Robbins (2008, hlm. 256) memberikan tujuh indikator budaya organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Tingkat dimana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Tingkat dimana karyawan diharapkan untuk menampilkan ketepatan analisis dan perhatian terhadap detail
3. Orientasi hasil. Tingkat dimana manajer memusatkan perhatian pada hasil – hasil, bukannya pada teknik - teknik dan proses proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang. Tingkat dimana keputusan – keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil – hasil terhadap manusia di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Tingkat dimana kegiatan kegiatan kerja disusun sekitar tim – tim bukan individu – individu
6. Keagresifan. Tingkat dimana orang bersikap agresif dan bersaing bukannya ramah dan bekerja sama.
7. Kemantapan. Tingkat dimana kegiatan – kegiatan organisasi menekankan usaha mempertahankan status quo bukannya pertumbuhan.

Untuk memudahkan pemeriksaan operasionalisasi variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 11
Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi

Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item Angket
Variabel Penelitian Budaya Organisasi (variabel X) Budaya organisasi adalah suatu sistem maknabersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain”. Robbins (2008, hlm. 256)	1. Inovasi dan pengambilan resiko	1. Tingkat kemampuan organisasi untuk memotivasi karyawan dalam menciptakan inovasi 2. Tingkat dukungan organisasi untuk menciptakan keberanian pada diri karyawan	Interval	1,2
	2. Perhatian kerincian	1. Tingkat ketelitian organisasi dalam memeriksa pekerjaan yang telah dikerjakan	Interval	3
	3. Orientasi hasil	1. Tingkat usaha organisasi akan pencapaian target yang telah ditetapkan 2. Tingkat pemberian achievement atas pekerjaan yang telah dilakukan	Interval	4,5

	4. Orientasi Orang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat perlakuan organisasi yang sama terhadap semua karyawan 2. Tingkat kebebasan pada karyawan dalam menentukan metode kerja 	Interval	6,7
	5. Orientasi Tim	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat toleran antar sesama karyawan 2. Tingkat integritas tim dalam menyelesaikan masalah 	Interval	8,9
	6. Keagresifan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kemajuan bekerja keras dan ulet dalam melaksanakan tugas yang diberikan 2. Tingkat kemauan anggota organisasi untuk terus meningkatkan keahlian yang dimiliki 3. Tingkat kompetitif dalam menghadapi pekerjaan 	Interval	10,11,12

	7. Kemantapan	1. Tingkat perubahan kebijakan dan peraturan yang ada 2. Tingkat pemahaman karyawan terhadap visi dan misi organisasi	Interval	13,14
--	---------------	--	----------	-------

Sumber : Robbins (2008, hlm. 256)

3.5.2 Operasional Variabel Komitmen Organisasi

pengertian komitmen organisasi, diungkapkan oleh Allen & Meyer (dalam Luthans 2006, hlm. 249) "Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi"

Menurut Allen dan Meyer (Luthans, 2006, hlm. 249) membedakan komitmen atas tiga indikator, yaitu :

- 1) Komitmen Afektif (*affective commitment*) perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya.
- 2) Komitmen Kelanjutan (*continuence commitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.
- 3) Komitmen Normatif (*normative commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila di bandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Tabel 3. 12
Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi

Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item Angket
<p>Komitmen Organisasi (Variabel Y)</p> <p>Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.</p> <p>Allen dan Meyer (Luthans, 2006, hlm. 249)</p>	<p>1. Komitmen Afektif (<i>affective commitment</i>)</p>	<p>1. Tingkat kesenangan dalam berkarir di kantor dinas</p> <p>2. Merasa senang dan bangga terhadap kantor dinas.</p> <p>3. Tingkat keinginan untuk mempertahankan keanggotaan</p> <p>4. Tingkat kepedulian terhadap masalah yang di hadapi di kantor dinas</p> <p>5. Tingkat kesedian karyawan untuk tetap bekerja keras atas nama kantor dinas</p>	Interval	1,2,3,4,5
	<p>2. Komitmen Kelanjutan (<i>continuence commitment</i>)</p>	<p>1. Tingkat kesadaran akan hak dan kewajiban yang harus dijalankan karyawan di kantor dinas</p> <p>2. Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan</p> <p>3. Tingkat kesetiaan karyawan di kantor dinas</p> <p>4. Tingkat kontribusi karyawan dalam kemajuan kantor dinas</p> <p>5. Tingkat kepatuhan karyawan terhadap</p>		

		peraturan yang ada di kantor dinas		
	3. Komitmen Normatif (<i>normative commitment</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat keinginan kerja berdasarkan keuntungan 2. Rencana baru untuk pekerjaan yang lain apabila meninggalkan kantor dinas 3. Kesesuaian keinginan karyawan dengan pekerjaan di kantor dinas 4. Pengembangan karir karyawan dikantor dinas 	Interval	11,12,13,14

Sumber : Allen dan Meyer (Luthans, 2006, hlm. 249)

3.6 Uji Asumsi

3.6.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketetapan pemilihan uji statistik yang akan dipergunakan. Pengujian normalitas ini harus dilakukan apabila belum ada teori yang menyatakan bahwavariabel yang diteliti adalah normal.

Penggunaan statistik parametrik, bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal, maka teknik statistik parametrik tidak dapat digunakan untuk alat analisis. Dengan demikian penelitian harus membuktikan terlebih dahulu, apakah data yang akan dianalisis itu berdistribusi normal atau tidak. “Suatu data yang membentuk distribusi normal bila jumlah data di atas dan di bawah rata-rata adalah sama, demikian juga simpangan bakunya” (Sugiyono, 2004, hlm. 69). Uji normalitas yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode *Liliefors Test*, karena kelebihan *Liliefors Test* adalah

Julfiyana, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA

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

penggunaan/penghitungannya yang sederhana, serta cukup kuat (*powerfull*) sekalipun ukuran sampel kecil ($n=4$), Harun Al Rasyiddalam Ating Somantri dan Sambas Ali M(2006). Langkah kerjanya sebagai berikut:

1. Susunlah data dari kecil ke besar. Setiap data ditulis sekali, meskipun ada beberapa data :
2. Periksa data, berapa kali munculnya bilangan-bilangan itu (frekuensi harus ditulis).
3. Dari frekuensi susun frekuensi kumulatifnya.
4. Berdasarkan frekuensi kumulatif, hitunglah proporsi empirik (observasi), $f_{ki} = f_i + f_{ki\text{sebelumnya}}$.
5. Hitung nilai z untuk mengetahui *theoretical proportion* pada tabel z : dimana nilai

$$z, \text{ Formula, } Z = \frac{X^i - \bar{X}}{S}$$

$$\text{Dimana : } \bar{X} = \frac{\sum Xi}{n} \text{ dan } S = \sqrt{\frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{n}}{n-1}}$$

6. Menghitung *therotical proportion*:
7. Bandingkanlah *emphirical proportion* dengan *theoretical proportion*, kemudian carilah selisih terbesar di dalam titik observasi antara kedua proporsi tadi.
8. Carilah selisih terbesar di luar titik observasi
9. Apabila $D_{hitung} \leq D_{tabel}$ dengan derajat kebebasan (dk) (0,05), maka dapat dinyatakan bahwa sampel penelitian mengikuti distribusi normal.

3.6.2 Uji Linieritas

Uji linieritas, dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian linieritas regresi menurut Ating Somantri dan Sambas Ali M (2006, hlm. 296) adalah :

1. Menyusun tabel kelompok data variabel x dan variabel y .
2. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$
3. Menghitung jumlah kuadrat regresi b I a ($JK_{reg(b/a)}$) dengan rumus:

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

Julfiyana, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA

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

- $$JK_{\text{res}} = \sum Y^2 - JK_{\text{reg}(b/a)} - JK_{\text{reg}(a)}$$
5. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{\text{reg}(a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{\text{reg}(a)} = JK_{\text{reg}(a)}$$
 6. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{\text{reg}(b/a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{\text{reg}(b/a)} = JK_{\text{reg}(b/a)}$$
 7. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan rumus:

$$RJK_{\text{res}} = \frac{JK_{\text{res}}}{N - 2}$$
 8. Menghitung jumlah kuadrat error (JK_E) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$
 9. Untuk menghitung JK_E urutkan data x mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya.
 10. Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:

$$JK_{\text{TC}} = JK_{\text{res}} - JK_E$$
 11. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan rumus:

$$RJK_{\text{TC}} = \frac{JK_{\text{TC}}}{K - 2}$$
 12. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error ($RJKE$) dengan rumus:

$$RJKE = \frac{JK_E}{N - k}$$
 13. Mencari nilai uji F dengan rumus:

$$F = \frac{RJK_{\text{TC}}}{RJK_E}$$
 14. Menentukan kriteria pengukuran: Jika nilai uji F < nilai tabel F, maka distribusi berpola linier.
 15. Mencari nilai Ftabel pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$
 16. Membandingkan nilai uji F dengan nilai tabel F kemudian membuat kesimpulan.

3.6.3 Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas mengasumsikan bahwa setiap variabel memiliki varians yang homogen. Uji statistika yang akan dibahas dalam hal ini adalah uji Burlett dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel*. Kriteria yang digunakan adalah apabila

nilai hitung $X^2 >$ nilai tabel, maka H_0 menyatakan varians skornya homogen ditolak, dalam hal lainnya diterima. Nilai hitung diperoleh dengan rumus :

$$X^2 = (1n10) \left[B - \left(\sum db \cdot \text{Log} S_1^2 \right) \right]$$

Dimana :

S_1^2 = varians tiap kelompok data

db_1 = $n - 1$ = derajat kebebasan tiap kelompok

B = Nilai Barlett = $(\text{Log} S_{gab}^2) (\sum db_1)$

$$S_{gab}^2 = \text{variens gabungan} = S_{gab}^2 = \frac{\sum db \cdot S_i^2}{\sum db}$$

Sumber : Ating Somantri dan Sambas Ali M(2006, hlm. 294)

Menurut Ating Somantri dan Sambas Ali M (2006, hlm. 295), langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas varians ini adalah sebagai berikut :

1. Menentukan kelompok-kelompok data dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.
2. Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses penghitungan.
3. Menghitung varians gabungan.
4. Menghitung log dari varians gabungan.
5. Menghitung nilai barlett.
6. Menghitung nilai.
7. Menentukan nilai dan titik kritis.
8. Membuat kesimpulan.

3.7 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil pengetesan, merupakan data yang masih mentah. Agar data tersebut mempunyai arti, maka diperlukan pengolahan dan analisis data secara statistik. Sugiyono (2015, hlm. 207) mengemukakan bahwa:

Julfiyana, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA

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

Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

Tujuan dilakukannya analisis antara lain untuk mendeskripsikan data, sehingga dapat dipahami karakteristiknya, juga untuk menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi berdasarkan data yang telah diperoleh. Kesimpulan ini biasanya dibuat berdasarkan pendugaan dan pengujian hipotesis.

1.7.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis data deskriptif merupakan bagian dari teknik analisis data, menurut Sambas Ali M dan Maman A (2007, hlm. 53) menjelaskan :

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

Analisis ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 dan 2 maka teknik analisis data yang akan digunakan adalah teknik analisis deskriptif yaitu untuk mengetahui gambaran budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan. Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada skor angket yang diperoleh dari responden. Data yang diperoleh kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel. Untuk itu penulis menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002, hlm. 81) yaitu :

1. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR.$$

Julfiyana, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA

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

2. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor item, untuk mencari jumlah skor dari hasil angket dengan rumus:

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_{37}$$
 Keterangan :
 - X_1 = Jumlah skor hasil angket variabel x
 - $X_1 - X_n$ = Jumlah skor angket masing masing responden
3. Membuat daerah kontinum. Langkah langkahnya sebagai berikut:
 - a. Menentukan kontinum tertinggi dan terendah
 1. Sangat Tinggi : $K = ST \times JB \times JR$
 2. Sangat Rendah : $K = SR \times JB \times JR$
 - b. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus:
 1. $R = \frac{\text{skortertinggi} - \text{skorterendah}}{5}$
 - c. Menentukan daerah kontinum sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum sangat rendah ke kontinum sangat tinggi.
4. Sebagaimana hasil perhitungan dari langkah-langkah di atas, maka dapat disimpulkan dalam rekapitulasi skor kriterium antara lain seperti berikut :

Tabel 3. 13
Skala Penafsiran Skor Rata-rata

No	Skor Kriterium	Kategori	Penafsiran
1.	1,00 – 1,79	Sangat rendah	Tidak Pernah
2.	1,80 – 2,59	Rendah	Pernah
3.	2,60 – 3,39	Sedang	Kadang-kadang
4.	3,40 – 4,19	Tinggi	Sering
5.	4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	Selalu

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2014.

1.7.2 Analisis Inferensial

Statistik inferensial meliputi statistik parametris yang digunakan untuk data interval dan ratio serta statistik nonparametris yang digunakan untuk data nominal dan ordinal. Dalam penelitian ini menggunakan analisis parametris karena data yang

digunakan adalah data interval. Ciri analisis data inferensial adalah digunakan rumus statistik tertentu (misalnya uji t, uji F, dan lain sebagainya).

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan nomor 3 yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi, yaitu “seberapa besar pengaruh positif dan seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung”.

Adapun langkah yang penulis gunakan dalam analisis regresi seperti yang dikemukakan oleh Ating Somantri dan Sambas Ali M (2006:243), yaitu :

1. Mengadakan estimasi terhadap parameter berdasarkan data empiris.
2. Menguji berapa besar variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen.
3. Menguji apakah estimasi parameter tersebut signifikan atau tidak.
4. Melihat apakah tanda dan magnitud dari estimasi parameter cocok dengan teori.

Peneliti menggunakan model regresi sederhana yaitu $\hat{Y} = a + bX$

Keterangan: \hat{Y} = variabel tak bebas (nilai duga)

X = variabel bebas

a = penduga bagi intersap (α)

b = penduga bagi koefisien regresi (β)

α dan β parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistika sampel.

Karena data sudah berskala interval maka hipotesis dapat langsung diuji dengan menggunakan uji persyaratan regresi yang meliputi uji normalitas, linieritas dan homogenitas, setelah itu dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansinya.

1.7.2.1 Menghitung Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan variabel X dengan Y dicari dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu:

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

Riduwan (2008, hlm. 136)

Sedangkan untuk mengetahui kadar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dibuat klasifikasi sebagai berikut :

Tabel 3. 14
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Tinggi
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Riduwan (2008:136)

1.7.2.2 Menghitung Nilai Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel yang diberikan variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi karyawan digunakan rumus koefisien determinasi (KD) sebagai berikut :

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

Julfiyana, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA

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

Sumber :Ating Somantri (2006:341)

Dengan r^2 dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{b\{n\Sigma XiYi - (\Sigma Xi)(\Sigma Yi)\}}{n\Sigma Yi^2 - (\Sigma Yi)^2}$$

Tabel 3. 15
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Hubungan
0 - 19,99%	Sangat Lemah
20% - 39,99%	Lemah
40% - 59,99%	Sedang
60% - 79,99%	Kuat
80% - 100%	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2010, hlm. 187)

3.8 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan/jawaban yang masih perlu diuji kebenarannya. Tujuan dilakukannya uji hipotesis adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang cukup jelas antar variabel independen dan variabel dependen, dengan dilakukannya pengujian hipotesis ini akan didapat suatu keputusan menerima atau menolak hipotesis. Adapun alat yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen yaitu analisis regresi sederhana. Menurut Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 43), langkah-langkah pengujian hipotesis untuk penelitian populasi (sensus), adalah sebagai berikut:

Julfiyana, 2015

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA

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

1. Menentukan rumusan hipotesis H_0 dan H_1
 $H_0 : \beta = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
 $H_1 : \beta \neq 0$: Terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
2. Menentukan taraf kemaknaan/nyata α (*level of significant α*).
3. Menghitung nilai koefisien tertentu (dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi).
4. Menentukan titik kritis dan daerah kritis (daerah penolakan) H_0 .
5. Perhatikan apakah nilai hitung jatuh di daerah penerimaan atau penolakan.
6. Berikan kesimpulan.