

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

1.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta implikasinya pada kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu komunikasi kerja (X) yang terdiri dari dimensi *downward communication* (komunikasi ke bawah), *upward communication* (komunikasi ke atas), dan *lateral communication* (komunikasi lateral). Sementara kepuasan kerja menjadi variabel intervening (Y) dengan dimensinya yaitu *Pay* (gaji), *Job* (pekerjaan), *Promotion* (promosi), *Supervisor* (pengawasan), *Coworkers* (rekan kerja). Serta variabel dependen (Z) yaitu kinerja karyawan dimensinya mencakup *quality of work* (kualitas pekerjaan), *quantity of work performed* (kuantitas pekerjaan yang dilakukan), *interpersonal effectiveness* (efektivitas interpersonal), *Competence* (kompetensi) dan *Job Knowledge* (Pengetahuan).

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun. Maka metode yang digunakan yaitu *cross sectional method*. *Cross sectional method* adalah penelitian yang dilakukan dimana data dikumpulkan hanya sekali, mungkin selama beberapa hari, minggu atau bulan yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran., 2014:177). Penelitian ini menggunakan metode tersebut untuk mendapatkan informasi dari sebagian populasi yang dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti di lapangan. Penelitian ini dilakukan di Toserba Yogya cabang Sunda Bandung yang berlokasi di di Jl. Sunda No. 60 Kota Bandung, dengan unit analisis nya karyawan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017:2). Maka dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. (Umar, 2014:21) mengemukakan bahwa, penelitian deskriptif adalah penelitian yang

dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Pendapat lain tentang metode deskriptif adalah suatu metode yang dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik variabel (Sekaran., 2014:158). Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan, memberi gambaran secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki tanpa menghubungkan variabel lain atau membuat perbandingan. Maksud dari penggunaan metode penelitian deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta implikasinya pada kinerja karyawan di Toserba Yogya cabang Sunda Bandung.

Penelitian verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2017:11). Jenis penelitian verivikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan guna memprediksi dan menjelaskan hubungan variabel satu dengan variabel lain. Dalam penelitian ini akan diuji mengenai pengaruh komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan Yogya Departement Store Cabang Sunda Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *explanatory survey*. Menurut (Malhotra, 2010:79) *Explanatory survey* adalah penelitian yang dilakukan untuk mengeksplorasi situasi masalah, yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan wawasan kedalam masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti tersebut. Penjelasan penelitian dalam bentuk wawancara mendalam atau kelompok fokus dapat memberikan wawasan yang berharga. Penelitian dengan menggunakan metode ini, akan mendapatkan informasi dari populasi yang dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik yang bertujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan mengoperasionalkan sesuatu konsep agar dapat diukur, dilakukan melalui melihat dimensi perilaku, aspek atau karakteristik yang ditunjukkan oleh suatu konsep, kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Hermawan, 2010:95). Variabel yang dikaji dalam penelitian ini meliputi komunikasi kerja (X) dengan dimensinya mencakup *downward communication* (komunikasi kebawah), *upward communication* (komunikasi ke atas), dan *lateral communication* (komunikasi lateral). Serta kepuasan kerja (Y) dengan dimensi yang mencakup *Pay* (gaji), 2) *Job* (pekerjaan), 3) *Promotion* (promosi), 4) *Supervisor* (pengawasan), 5) *Coworkers* (rekan kerja).

Dan kinerja karyawan (Z) dimensinya mencakup *quality of work* (kualitas pekerjaan), *quantity of work performed* (kuantitas pekerjaan yang dilakukan), *interpersonal effectiveness* (efektivitas interpersonal) , *Competence* (kompetensi) dan *Job Knowledge* (Pengetahuan). Secara lengkap operasionalisasi variabel dalam penelitian ini disajikan ada Tabel 3.1 berikut ini:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel/Sub Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
1	2	3	4	5	6
Komunikasi Kerja (X) , komunikasi merupakan pemindahan dan pemahaman arti dari individu ke individu lain. Robbins & Judge (2015)	<i>Downward Communication</i> (Komunikasi ke bawah)	Pimpinan memberikan informasi tentang tujuan pekerjaan kepada karyawan	Tingkat kejelasan pimpinan dalam memberikan informasi tentang tujuan pekerjaan kepada karyawan	Interval	1
		Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan	Tingkat kejelasan pimpinan dalam memberikan arahan kepada karyawan		
		Pimpinan menyampaikan informasi mengenai SOP (<i>Standart</i>)	Tingkat kejelasan pimpinan dalam menyampaikan		

Variabel/Sub Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
1	2	3	4	5	6
		<i>Operating Procedure)</i> perusahaan	informasi mengenai SOP perusahaan		
	<i>Upward Communication</i> (Komunkasi ke atas)	Karyawan memberikan informasi kepada pimpinan dalam bentuk laporan kerja	Tingkat kejelasan karyawan dalam membuat laporan kerja	Interval	4
		Karyawan memberikan informasi kepada pimpinan berupa gagasan atau masukan mengenai pekerjaan	Tingkat karyawan dalam memberikan informasi kepada pimpinan berupa gagasan atau masukan mengenai pekerjaan	Interval	5
		Karyawan memberikan informasi kepada pimpinan dengan cara menyampaikan permasalahan kerja	Tingkat kemampuan karyawan dalam menyampaikan permasalahan kerja	Interval	6
	<i>Lateral Communication</i> (Komunikasi antar rekan kerja)	Menjalin komunkasi yang baik antar karyawan dan rekan kerja	Tingkat menjalin komunkasi yang baik antar karyawan dan rekan kerja	Interval	7
	(Robbins & Judge ;2015)				
		Adanya kepedulian antar karyawan dalam berbagi informasi mengenai pekerjaan	Tingkat kepedulian karyawan dalam berbagi informasi mengenai pekerjaan	Interval	8
		Pemberian motivasi kerja antar karyawan	Tingkat keinginan memberikan motivasi kerja atau dorongan antar karyawan	Interval	9
Kepuasan kerja (Y), Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaan	<i>Job</i> (Pekerjaan)	Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki karyawan	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki karyawan	Interval	10

Variabel/Sub Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
1	2	3	4	5	6
mereka. (Gibson, 2012)		Karyawan memiliki pemahaman yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan	Tingkat kemampuan karyawan memiliki pemahaman yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan	Interval	11
		Karyawan mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	Tingkat kemampuan karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	Interval	12
		Karyawan mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu	Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan tugas secara tepat waktu	Interval	13
		Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan	Interval	14
	<i>Pay (Gaji)</i>	Gaji yang diterima sesuai dengan jabatan kerja	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan jabatan kerja	Interval	15
		Gaji yang diterima sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan organisasi	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan waktu yang telah ditetapkan organisasi	Interval	16
		Gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan hidup	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan kebutuhan hidup	Interval	17
		Gaji yang diterima sesuai dengan masa kerja	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan	Interval	18

Variabel/Sub Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
1	2	3	4	5	6
			masa kerja di perusahaan		
		Gaji yang diterima sesuai dengan peraturan pemerintah (UMR)	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan peraturan pemerintah (UMR)	Interval	19
	<i>Promotion</i> (Promosi)	Promosi disesuaikan dengan prestasi kerja	Tingkat kesesuaian dengan prestasi kerja karyawan	Interval	20
		Promosi disesuaikan dengan lama bekerja	Tingkat kesesuaian dengan lama bekerja	Interval	21
		Promosi disesuaikan dengan latar belakang pendidikan	Tingkat kesesuaian dengan latar belakang pendidikan karyawan	Interval	22
	<i>Supervision</i> (Pengawasan)	Pimpinan dapat memberikan pengawasan kepada karyawan	Tingkat kesesuaian dalam memberikan pengawasan kepada karyawan	Interval	23
		Pimpinan dapat membimbing karyawan dalam melakukan pekerjaan	Tingkat kesesuaian dalam memberikan bimbingan pekerjaan kepada karyawan	Interval	24
	<i>Co-worker</i> (Rekan Kerja)	Karyawan mampu menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan	Tingkat kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan pimpinan	Interval	25
		Karyawan mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja	Interval	26
		Karyawan menghormati rekan	Tingkat karyawan untuk saling	Interval	27

Variabel/Sub Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
1	2	3	4	5	6
	Gibson (2012:102)	kerja pada saat bekerja	menghormati dalam pekerjaan		
		Karyawan dapat saling menghargai pendapat dalam pemecahan masalah kerja	Tingkat kemampuan karyawan saling menghargai pendapat dalam pemecahan masalah	Interval	28
Kinerja Karyawan (Z) , merupakan catatan hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu dalam periode waktu yang telah ditentukan	<i>Quality of Work</i> (Kualitas pekerjaan)	Pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan	Tingkat kesesuaian karyawan terhadap pencapaian hasil kerja karyawan yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan	Interval	29
Gomez-Mejia, Balkin dan Cardy (2012)		Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP	Tingkat karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan SOP	Interval	30
		Memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya	Tingkat kesesuaian karyawan dalam hal ketelitian melaksanakan pekerjaan	Interval	31
		Hasil Kerja yang rapih sesuai dengan aturan perusahaan	Tingkat hasil hasil Kerja yang rapih sesuai dengan aturan perusahaan	Interval	32
		Karyawan mampu mengurangi kesalahan dalam hal pekerjaan	Tingkat kemampuan karyawan untuk mengurangi kesalahan dalam hal pekerjaan	Interval	33
	<i>Quantity of Work</i> (Kuantitas pekerjaan)	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target	Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target	Interval	34

Variabel/Sub Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
1	2	3	4	5	6
		Karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu	Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu	Interval	35
		Hasil kerja karyawan melebihi target	Tingkat hasil kerja karyawan melebihi target	Interval	36
	<i>Interpersonal Effectiveness</i> (Efektifitas Intrapersonal)	Karyawan selalu terbuka mengenai permasalahan yang sedang dialami kepada rekan kerja	Tingkat keterbukaan karyawan mengenai permasalahan yang sedang dialami kepada rekan kerja	Interval	37
		Karyawan selalu bertukar pikiran dalam menyelesaikan permasalahan kerja	Tingkat karyawan dan rekan kerja selalu bertukar pikiran dalam menyelesaikan permasalahan kerja	Interval	38
		Kemampuan karyawan bekerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja	Tingkat Kemampuan karyawan bekerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja	Interval	39
	<i>Competence</i> (Kompetensi)	Karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya	Tingkat karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya	Interval	40
		Karyawan dapat menggunakan pengetahuannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	Tingkat penggunaan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	Interval	41
		Keterampilan yang dimiliki karyawan sesuai dengan	Tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan sesuai		

Variabel/Sub Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
1	2	3	4	5	6
		pekerjaan diberikan	yang dengan pekerjaan yang diberikan	Interval	42
		Karyawan menggunakan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	Tingkat penggunaan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	Interval	43
	<i>Job Knowledge</i> (Pengetahuan)	Penambahan pengetahuan karyawan mendukung pelaksanaan pekerjaan	Tingkat penambahan pengetahuan karyawan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan	Interval	44
	Gomez-Mejia, Balkin dan Cardy (2012:225)	Penambahan pemahaman mengenai pedoman kerja karyawan	Tingkat penambahan pemahaman mengenai pedoman kerja karyawan	Interval	45
		Penambahan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan permasalahan kerja	Tingkat penambahan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan permasalahan kerja	Interval	46
		Kesesuaian pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan	Tingkat kesesuaian pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan	Interval	47

Sumber: Berdasarkan hasil dari berbagai sumber 2017

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan suatu informasi mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Data untuk suatu penelitian dapat dikumpulkan dari berbagai sumber. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data

karakteristik umum Toserba Yogya cabang Sunda Bandung beserta data masing-masing variabel yang dikaji. Sedangkan sumber data yang digunakan ada dua, yaitu data primer dan data sekunder.

Menurut Malhotra (2010:120-121) definisi-definisi data primer dan data sekunder tersebut, antara lain:

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang ditangani. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu karyawan Toserba Yogya cabang Sunda Bandung. Selain itu juga data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak HRD Toserba Yogya cabang Sunda Bandung.
2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan guna menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat serta tidak mahal. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumentasi objek penelitian, literatur, artikel, jurnal serta studi internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Secara lebih jelasnya mengenai jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikan dalam Tabel 3.2 berikut ini:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Keterangan	Jenis Data	Sumber Data
1	Data Tingkat Kepuasan Industri ritel di Indonesia	Sekunder	http://www.salaryexplorer.com
2	Data Pertumbuhan pendapatan ritel tahun 2015	Sekunder	Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO) dikuti pada laman http://www.republika.co.id

No	Keterangan	Jenis Data	Sumber Data
3	Jumlah pekerja industri ritel di Indonesia menurun	Sekunder	Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO) dikuti pada laman www.marketeers.com ,
4	Standar kategori penilaian kinerja karyawan Toserba Yogya cabang Sunda Bandung	Sekunder	Departemen Personalia Toserba Yogya cabang Sunda Bandung
5	Hasil Penilaian Kinerja karyawan Toserba Yogya cabang Sunda Bandung periode 2014-2016	Sekunder	Departemen Personalia Toserba Yogya cabang Sunda Bandung
6	Presentase Tingkat kehadiran karyawan Toserba Yogya cabang Sunda Bandung Periode 2014-2016	Sekunder	Departemen Personalia Toserba Yogya cabang Sunda Bandung
7	Sistem Promosi Jabatan Karyawan Toserba Yogya Cabang Sunda Bandung Periode 2014-2016	Sekunder	Departemen Personalia Toserba Yogya cabang Sunda Bandung
8	Presentase <i>turnover</i> karyawan Toserba Yogya cabang Sunda Bandung 2014-2016.	Sekunder	Departemen Personalia Toserba Yogya cabang Sunda Bandung
9	Tanggapan Responden terhadap komunikasi kerja	Primer	Karyawan Toserba Yogya cabang Sunda Bandung
10	Tanggapan Responden terhadap kepuasan kerja	Primer	Karyawan Toserba Yogya cabang Sunda Bandung
11	Tanggapan Responden terhadap kinerja karyawan	Primer	Karyawan Toserba Yogya cabang Sunda Bandung

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data 2017

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

(Sugiyono, 2017:80) mengemukakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sehingga, populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Sedangkan menurut (Arikunto, 2010:130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Berdasarkan pengertian populasi menurut ahli, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *back office* Toserba Yogya cabang Sunda Bandung pada tahun 2017 yang berjumlah 57 orang.

3.2.4.2 Sampel

Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan menurut menurut Malhotra (2010:364) sampel adalah subkelompok populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik sampling *nonprobability sampling* dengan pengambilan sampling jenuh. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017:84). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bisa semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017:85).

Arikunto (2010:134) yang menyatakan bahwa sampel adalah hanya sekedar patokan, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan populasi karyawan pada Toserba Yogya cabang Sunda kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi karyawan bagian

back office Toserba Yogya cabang Sunda Bandung dengan ukuran sampel sebesar 57 orang, karena karyawan bagian *back office* telah menjadi karyawan tetap perusahaan, maka dari itu peneliti mengambil sampel yaitu keseluruhan karyawan bagian *back office* Toserba Yogya cabang Sunda Bandung.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa yang harus dilakukan dalam penelitian agar memperoleh data. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini di dapat dengan menggunakan beberapa teknik penelitian sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, skripsi, tesis, disertasi, jurnal, situs web-site, maupun majalah untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel yang diteliti mengenai penghargaan, komunikasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan.
2. Observasi, yaitu dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khusus mengenai komunikasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Toserba Yogya cabang Sunda Bandung.
3. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara terdiri dari wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Wawancara terstruktur adalah teknik pengumpulan data dimana pengumpul data telah menyiapkan instrumen berupa pertanyaan tertulis dan alternatif jawabannyapun telah disiapkan. Sedangkan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap, Sugiyono (2017:137). Adapun dalam penelitian ini teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara

tidak terstruktur yang dilakukan dengan cara berkomunikasi langsung dengan bagian HRD Toserba Yogya cabang Sunda Bandung.

4. Angket, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017:142). Dalam angket ini penulis mengemukakan beberapa pernyataan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X (komunikasi kerja), variable Y (kepuasan kerja) dan variabel Z (kinerja karyawan) yang ditujukan untuk karyawan ToserbaYogya cabang Sunda Bandung. Penelitian ini setiap pendapat responden diberi nilai dengan skala interval.

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Manfaat dari penelitian adalah data yang diperoleh merupakan data yang akurat dan objektif. Data adalah bagian yang penting pada suatu penelitian karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, benar atau tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Sedangkan benar atau tidaknya data tergantung dari baik tidaknya suatu instrumen pengumpulan data. Instrumen dapat dikatakan baik apabila memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

Data valid yaitu instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2017,268).

Penelitian ini menggunakan data interval yaitu data yang menunjukkan jarak antara satu dengan yang lain dan mempunyai bobot yang sama serta menggunakan skala pengukuran *semantic differential*. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software* komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solutions*) 22.0 *for windows*.

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Penelitian mengenai pengaruh komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan Toserba Yoga cabang Sunda Bandung dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel komunikasi kerja (X) terdapat pengaruhnya atau tidak terhadap variabel kepuasan kerja (Y), dan apakah variabel kepuasan kerja karyawan (Y) berpengaruh atau tidak terhadap variabel kinerja karyawan (Z), dan selanjutnya dapat dijelaskan dalam data yang terkumpul dari responden melalui angket.

Validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep, benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sekaran, 2014:195). Tipe validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Berdasarkan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun menurut dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas. Sehingga uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji sejauh mana item angket yang valid dan yang tidak dan mencari korelasi setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Perhitungan korelasi antara pernyataan dengan skor total, digunakan alat uji korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

(Arikunto, 2010)

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
- Y = 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

Marisa Nurfitriani, 2017

PENGARUH KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN TOSERBA YOGYA CABANG SUNDA BANDUNG

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

n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pernyataan-pernyataan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).
2. Item pernyataan-pernyataan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau dari r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$).

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 22.0 for windows. Berdasarkan angket yang diuji sebanyak 30 responden dengan taraf kesalahan ($\alpha = 0,05$) dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebanyak 0,374. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel komunikasi kerja (X), kepuasan kerja (Y), dan kinerja karyawan (Z) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam angket valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan skor r_{tabel} , untuk lebih rinci dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini:

TABEL 3.3
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KOMUNIKASI KERJA (X)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Downward Communication (Komunikasi ke bawah)</i>				
1	Pimpinan memberikan informasi yang jelas tentang tujuan pekerjaan kepada karyawan	0,469	0,374	Valid
2	Pimpinan memberikan arahan yang jelas tentang pekerjaan kepada karyawan	0,567	0,374	Valid
3	Pimpinan menyampaikan informasi tentang SOP (<i>Standart Operating Procedure</i>) perusahaan	0,526	0,374	Valid
<i>Upward Communication (Komunkasi ke atas)</i>				
4	Saya membuat laporan kerja setiap menyelesaikan pekerjaan	0,635	0,374	Valid
5	Saya selalu memberikan masukan mengenai pekerjaan kepada pimpinan	0,619	0,374	Valid
6	Saya menyampaikan permasalahan kerja yang dihadapi kepada pimpinan	0,711	0,374	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Lateral Communication (Komunikasi antar rekan kerja)</i>				
7	Saya dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0,456	0,374	Valid
8	Saya berbagi informasi mengenai pekerjaan kepada rekan kerja	0,535	0,374	Valid
9	Saya memberikan motivasi kerja kepada karyawan	0,616	0,374	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.3, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel X komunikasi kerja dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi *Upward Communication* (Komunikasi ke atas) dengan item pernyataan butir 6 “Karyawan memberikan informasi kepada pimpinan dengan cara menyampaikan permasalahan kerja” yang memperoleh nilai sebesar 0,711 sedangkan terendah terdapat pada dimensi *Lateral Communication* (Komunikasi antar rekan kerja) dengan item pernyataan butir 7 “Menjalin komunikasi yang baik antar karyawan dan rekan kerja” yang memperoleh nilai sebesar 0,456 sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak rendah. Berikut ini Tabel 3.4 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel kepuasan kerja variabel Y :

TABEL 3.4

HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)				
No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Pekerjaan (<i>Job</i>)				
10	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	0,404	0,374	Valid
11	Saya memiliki pemahaman yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan	0,566	0,374	Valid
12	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	0,641	0,374	Valid
13	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	0,418	0,374	Valid
14	Pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	0,536	0,374	Valid
Gaji (<i>Pay</i>)				
15	Saya menerima gaji sesuai jabatan pekerjaan	0,596	0,374	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
16	Saya menerima gaji tepat waktu	0,421	0,374	Valid
17	Saya menerima gaji sesuai dengan kebutuhan hidup	0,815	0,374	Valid
18	Saya menerima gaji sesuai dengan masa kerja di perusahaan	0,624	0,374	Valid
19	Saya menerima gaji sesuai dengan peraturan pemerintah (UMR)	0,457	0,374	Valid
Promotion (Promosi)				
20	Sistem promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja yang saya miliki	0,826	0,374	Valid
21	Sistem promosi jabatan sesuai dengan masa kerja di perusahaan	0,504	0,374	Valid
22	Sistem promosi jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh	0,765	0,374	Valid
Supervison (Pengawasan)				
23	Pimpinan mengawasi dalam bekerja	0,520	0,374	Valid
24	Pimpimpin membimbing dalam bekerja	0,699	0,374	Valid
Co-worker (Rekan Kerja)				
25	Saya mampu menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan selama bekerja	0,815	0,374	Valid
26	Saya mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja	0,580	0,374	Valid
27	Saya menghormati rekan kerja selama bekerja	0,492	0,374	Valid
28	Saya menghargai rekan kerja selama bekerja	0,727	0,374	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel (Y) kepuasan kerja karyawan dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi promosi dengan item pernyataan butir no 20 “Sistem promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja yang saya miliki” yang memperoleh nilai sebesar 0,826 sedangkan terendah terdapat pada item pernyataan butir 10 dengan pernyataan “Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang saya miliki” yang memperoleh nilai sebesar

0,404 sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak rendah. Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel komunikasi kerja (Z) :

TABEL 3. 5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KINERJA
KARYAWAN (Z)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
<i>Quality of Work (Kualitas pekerjaan)</i>				
29	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan	0,528	0,374	Valid
30	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan SOP perusahaan	0,432	0,374	Valid
31	Saya sangat teliti dalam mengerjakan pekerjaan	0,445	0,374	Valid
32	Saya selalu rapih dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan	0,791	0,374	Valid
33	Saya mampu mengurangi kesalahan dalam pekerjaan	0,541	0,374	Valid
<i>Quantity of Work (Kuantitas pekerjaan)</i>				
34	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	0,482	0,374	Valid
35	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,528	0,374	Valid
36	Saya dapat bekerja melebihi target yang ditentukan	0,829	0,374	Valid
<i>Interpersonal Effectiveness (Efektifitas Intrapersonal)</i>				
37	Saya selalu terbuka mengenai permasalahan kerja kepada rekan kerja	0,869	0,374	Valid
38	Saya selalu bertukar pikiran dalam menyelesaikan permasalahan kerja	0,626	0,374	Valid
39	Saya mampu bekerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja	0,854	0,374	Valid
<i>Competence (Kompetensi)</i>				
40	Saya memiliki pengetahuan yang sesuai mengenai pekerjaan yang saya lakukan	0,548	0,374	Valid
41	Saya dapat menggunakan pengetahuan yang di miliki dalam menyelesaikan pekerjaan	0,794	0,374	Valid
42	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaan	0,462	0,374	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
43	Saya dapat menggunakan keterampilan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan	0,739	0,374	Valid
Job Knowledge (Pengetahuan)				
44	Saya selalu mendapat tambahan pengetahuan untuk mendukung pekerjaan yang diberikan	0,428	0,374	Valid
45	Saya selalu mendapatkan penjelasan mengenai pedoman kerja yang akan dilakukan	0,572	0,374	Valid
46	Saya selalu mendapatkan tambahan keterampilan untuk menyelesaikan permasalahan kerja	0,898	0,374	Valid
47	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0,446	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel (Z) kinerja karyawan dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi dan terendah terdapat pada dimensi *Job Knowledge* (Pengetahuan). Nilai tertinggi pada item pernyataan butir 46 “Saya selalu mendapatkan tambahan keterampilan untuk menyelesaikan permasalahan” yang memperoleh nilai sebesar 0,898 sedangkan terendah terdapat pada item pernyataan butir 44 yaitu “Saya selalu mendapat tambahan pengetahuan untuk mendukung pekerjaan yang diberikan” Yang memperoleh nilai sebesar 0,428 sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak rendah.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada saat yang berbeda. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Menurut (Hermawan, 2010:128) mengemukakan bahwa, “Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi, akurasi, dan prediktabilitas suatu alat ukur”.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Untuk uji reliabilitas, alternatif jawaban lebih dari dua, uji reliabilitas menggunakan uji *Alpha Croanbach*.. Rumus koefisien *Alpha Croanbach* adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right] \quad (\text{Umar, 2014:170})$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

S_t^2 = deviasi standar total

$\sum S_b^2$ = jumlah deviasi standar butir

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

$$S^2 = \frac{\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}{n(n-1)}$$

(Sudjana, 2005:93)

Hasil uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pernyataan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pernyataan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan angket yang diuji kepada sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 *for windows*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut:

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Komunikasi Kerja	0,732	0,374	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,896	0,374	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,909	0,374	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

3.2.7 Teknik Analisis Data

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang disusun oleh peneliti berdasarkan variabel penelitian mengenai penghargaan dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian
2. Tabulasi data. Penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah sebagai berikut :
 - a. Memberi skor pada tiap item.
 - b. Menjumlah skor pada setiap item
 - c. Menyusun *ranking* skor pada setiap variabel penelitian.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala *semantic differential* atau skala perbedaan semantik. Skala merupakan alat atau mekanisme dimana individu, peristiwa atau objek dibedakan pada variabel penelitian dalam sejumlah cara yang berarti (Sekaran, 2014:246). Sedangkan skala *semantic differential* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap tetapi tidak dalam bentuk pilihan ganda atau *checklist* melainkan dalam bentuk garis kontinum Sugiyono (2014:138). Dalam pembuatan skala dapat digunakan unsur evaluasi (misalnya bagus buruk, jujur tidak jujur) dan unsur potensial misalnya (aktif, cepat lambat)

Rentang dalam penelitian ini yaitu sebanyak 7 angka seperti pada Tabel 3.7 berikut ini:

TABEL 3.7
SKOR ALTERNATIF JAWABAN

Alternatif Jawaban	Setuju / Baik	Rentang Jawaban							Tidak Setuju / Tidak Baik
		7	6	5	4	3	2	1	
	Positif	7	6	5	4	3	2	1	Negatif

Sumber: (Sugiyono, 2014:174)

3. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

3.2.7.1 Analisis Data Deskriptif

Setelah data mentah diperoleh dari hasil pengisian angket, maka data tersebut harus diolah agar mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun oleh peneliti berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu dengan memberikan keterangan dan data tentang komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja organisasi. Menurut Sekaran (2014:15) analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Analisis data deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu di uji signifikasinya. Adapun langkah dalam cara pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif tentang komunikasi kerja (X) yang terdiri dari *downward communication* (komunikasi kebawah), *upward communication* (komunikasi ke atas) dan *lateral communication* (komunikasi lateral).
2. Analisis deskriptif tentang kepuasan kerja (Y) yang meliputi sifat pekerjaan, pengawasan, gaji sekarang, peluang promosi dan hubungan dengan rekan kerja.
3. Analisis deskriptif tentang kinerja karyawan (Z) yang meliputi *quality of work* (kualitas pekerjaan), *quantity of work performed* (kuantitas pekerjaan yang dilakukan), *interpersonal effectiveness* (efektivitas interpersonal) , dan *Competence* (kompetensi).

Analisis deskriptif yang digunakan pada angket dalam penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS 22.0 *for windows* melalui distribusi frekuensi. Sebagaimana dalam mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.8 sebagai berikut:

TABEL 3.8
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: (Ali, 2013:184)

2. Garis Kontinum

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti angket. Angket berisikan berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan *skoring* untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Sebagaimana dalam *skoring* pada angket harus memenuhi ketentuan. Adapun terdapat rumus untuk mencari garis kontinum (Sugiyono, 2017:176) sebagai berikut

$$\begin{aligned} \text{Skor Ideal} &= \text{Skor Interval Tertinggi} \times \text{Jumlah Butir Item} \\ &\quad \text{Pertanyaan Setiap Dimensi} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor Interval Terendah} \times \text{Jumlah Butir Item} \\ &\quad \text{Pertanyaan Setiap Dimensi} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Jarak Interval} &= [\text{Skor Ideal} - \text{Nilai Minimum}] : \text{Banyak Interval} \\ &\quad \text{Interval} \\ \text{Persentase Skor} &= [(\text{Total Skor}) : \text{Skor Ideal}] \times 100 \end{aligned}$$

Berikut ini merupakan penggunaan Garis Kontinum :

N						
Sangat Tidak Efektif	Tidak Efektif	Cukup Tidak Efektif	Sedang	Cukup Efektif	Efektif	Sangat Efektif
(a)	(b)	(b)	(b)	(b)	(b)	(b) (c)

Keterangan :

- (a) : Skor Minimum
- (b) : Jarak Interval dari Skor Minimum sampai ke Skor Ideal
- (c) : Skor Ideal
- N : Total Skor pada tiap Dimensi

3.2.7.2 Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh komunikasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) dan Pengaruh kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z), dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear sederhana karena penelitian ini menganalisis dua variabel yaitu hipotesis 1 : Komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 2: kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan teknik analisis linear sederhana maka dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik Model Regresi Sederhana

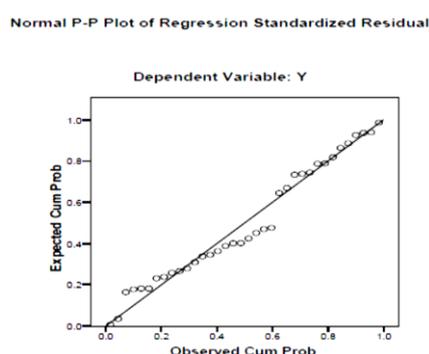
a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data populasi memiliki distribusi normal atau tidak sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016:154).

Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot* dan juga menggunakan *Kolmogorof Smirnov* (Ghozali, 2016:156).

1. Grafik *Normal Probability Plot*

Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas. Berikut Gambar 3.1 memperlihatkan *normal probability plot*.



GAMBAR 3.1
CONTOH GRAFIK NORMAL PROBABILITY PLOT

2. Uji *Kolmogorof Smirnov*

Dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significanted*), yaitu:

Ho : Sampel diambil dari populasi berdistribusi normal.

Ha : Sampel diambil bukan dari populasi yang berdistribusi normal

α : 0.05

Kriteria Uji : Jika nilai probabilitas (sig) $> \alpha$, maka Ho diterima

Jika nilai probabilitas (sig) $\leq \alpha$, maka Ho ditolak

Hipotesis penerimaan dan penolakan pada penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut:

Ho : $\text{sig} > \alpha$, artinya sampel diambil dari populasi berdistribusi normal.

Ha : $\text{sig} \leq \alpha$, artinya sampel diambil bukan dari populasi yang berdistribusi normal

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$D = \text{maksimum } [S_{n_1}(X) - S_{n_2}(X)]$$

(Sugiyono, 2017:156)

Ket:

D = Deviasi

S(x) = Distribusi frekuensi yang observasi

Fo(x) = Distribusi kumulatif teoritis

b. Uji Linearitas

Menurut Sudjana (2005:331) mengatakan bahwa uji linearitas regresi digunakan untuk menguji kelinearan regresi, yaitu apakah model linear yang diambil sangat cocok dengan keadaannya atau tidak. Apabila ternyata cocok atau linear, maka pengujian dilanjutkan dengan model regresi non linear.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearitas) lebih dari 0,05. (Ghozali, 2016:159). Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 22.0 for windows. Atau dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{\text{reg}} = \frac{RK_{\text{reg}}}{RK_{\text{res}}}$$

(Sutrisno Hadi, 2004: 13).

Keterangan:

F_{reg} = harga bilangan F untuk garis regresi

RK_{reg} = rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} = rerata kuadrat residu

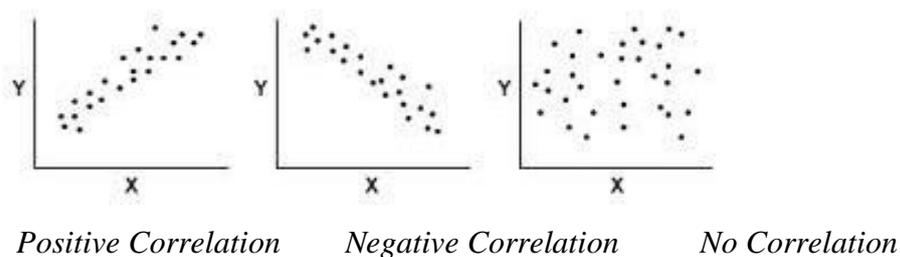
c. Diagram Pencar

Marisa Nurfitriani, 2017

PENGARUH KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN TOSERBA YOGYA CABANG SUNDA BANDUNG

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

Diagram pencar adalah gambaran yang menunjukkan kemungkinan hubungan (korelasi) antara pasangan dua macam variabel. Menurut (Sugiarto, 2006) mengatakan bahwa diagram pencar untuk memberikan gambaran hubungan dua variabel, sebelum mengetahui apakah berhubungan linear atau tidak sebaiknya dilakukan *plotting* (tebaran titik) terhadap pasangan nilai-nilai X dan Y dan Y dan Z. Diagram pencar menunjukkan gambar secara kasar bahwa pola hubungan variabel terikat atas variabel bebas adalah pola hubungan yang linear maka, dapat dijadikan alasan bahwa model hubungan ini adalah model regresi linear sederhana yaitu, $y = a + bX$



GAMBAR 3.2
CONTOH MODEL DIAGRAM PENCAR

Gambar 3.2 menunjukkan model dari diagram pencar, jika titik-titik penyebaran berada pada arah kiri bawah ke kanan atas maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah positif, jika titik-titik penyebaran ada pada kiri atas ke kanan bawah maka hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah negatif, dan jika titik-titik penyebaran berada pada posisi sembarangan maka tidak ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

d. Uji titik terpencil

Setelah diketahui model diagram pencar dan telah menunjukkan pola garis lurus atau linear, langkah selanjutnya adalah memperlihatkan titik-titik yang letaknya terpencil pada diagram pencar. Titik yang ditemukan pada diagram pencar perlu diuji apakah titik tersebut merupakan titik terpencil atau tidak, jika merupakan titik terpencil maka titik tersebut harus dikeluarkan dari analisis. Guna mengeluarkan titik terpencil, dapat menggunakan *test for outlier in regression analysis* dengan perumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Titik tersebut bukan merupakan titik terpencil

H_a : Titik tersebut merupakan titik terpencil

Uji statistik yang digunakan yaitu mengacu pada formula (Nirwana SK. Sitepu, 1994:19)

$$t = \frac{Y - \bar{Y}}{S_Y - Y}$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen atau nilai variabel yang diprediksikan

\bar{Y} : Skor nilai variabel dependen

S_Y : Standar error untuk Y

Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah sebagai berikut :

$t > t_{n-2}$: H_0 ditolak, artinya titik yang mencurigakan dianggap sebagai titik terpencil dan harus dikeluarkan dari analisis

$t \leq t_{n-2}$: H_0 diterima, artinya titik yang mencurigakan tidak dianggap sebagai titik terpencil dan tidak perlu dikeluarkan dari analisis

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknis analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi linier sederhana, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah diagram strukturnya



Menurut (Sugiyono, 2017:261), persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu harga a dan harga b . Cara menghitung harga a dan b dapat dihitung dengan rumus menurut (Sugiyono, 2017:261):

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

Marisa Nurfitriani, 2017

PENGARUH KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN TOSERBA YOGYA CABANG SUNDA BANDUNG

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

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

Keterangan:

- X = Variabel independen (Modal Kerja)
 Y = Variabel dependen (Likuiditas)
 a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0
 b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y
 n = Banyaknya sampel

X dianggap mempengaruhi Y, jika nilai X berubah maka nilai Y juga mengalami perubahan. Namun perubahan yang terjadi pada nilai Y tidak semata-mata disebabkan oleh X karena X hanya salah satu faktor yang menyebabkan perubahan pada nilai Y dan masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

3.2.7.3 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinan digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga dalam penelitian ini koefisien determinan digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh X terhadap Y. Sehingga rumus yang digunakan adalah menurut Riduwan (2013:136), yaitu sebagai berikut:

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

KD : koefisien determinasi
 r^2 = koefisien korelasi (*R square*)

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.9 berikut:

TABEL 3.9
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH
(GUILFORD)

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
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

Sumber: Sugiyono, (2017:231)

3.2.8 Pengujian Hipotesis

3.2.8.1 Hipotesis Deskriptif

Berdasarkan analisis secara deskriptif dalam penelitian ini dapat diambil keputusan hipotesis deskriptif. Hipotesis deskriptif (Sugiyono, 2017:176) merupakan dugaan terhadap nilai suatu variabel dalam satu sampel walaupun di dalamnya bisa terdapat beberapa kategori. Sebagaimana analisis deskriptif yang digunakan dalam mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 10%.

TABEL 3.10
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch Ali (2013:184)

Adapun untuk mengetahui interpretasi hipotesis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 3.11 dengan memodifikasi pedoman interpretasi hipotesis deskriptif berdasarkan menurut Moch Ali (2013:184) pada penafsiran hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

TABEL 3.11
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI

HIPOTESIS DESKRIPTIF

Komunikasi Kerja		Kepuasan Kerja		Kinerja Karyawan	
Interval	Kategori	Interval	Kategori	Interval	Kategori
513 – 952,7	Sangat Tidak Efektif	1083 – 2011,28	Sangat Rendah	1083 – 2011,28	Sangat Rendah
952,8 – 1392,4	Tidak Efektif	2011,29 – 2939,56	Rendah	2011,29 – 2939,56	Rendah
1392,5 – 1832,1	Cukup Tidak Efektif	2939,57 – 3867,84	Cukup Rendah	2939,57 – 3867,84	Cukup Rendah
1832,2 – 2271,8	Sedang	3867,85 – 4796,12	Sedang	3867,85 – 4796,12	Sedang
2271,9 – 2711,5	Cukup Efektif	4796,13 – 5724,4	Cukup Tinggi	4796,13 – 5724,4	Cukup Tinggi
2711,6 – 3151,2	Efektif	5724,5 – 6652,68	Tinggi	5724,5 – 6652,68	Tinggi
3151,3 – 3402	Sangat Efektif	6652,69 – 7581	Sangat Tinggi	6652,69 – 7581	Sangat Tinggi

Sumber : Modifikasi dari Moch Ali (2013:184)

1.2.8.2 Hipotesis Verifikatif

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda dengan menggunakan uji F dan uji t (*t – Test*). Untuk menguji signifikansi korelasi antara variabel komunikasi kerja (X), kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z), Hipotesis penelitian secara simultan dilakukan dengan uji F melalui bantuan SPSS 22.0 dengan melihat nilai F pada tabel ANOVA. Rumus uji F yaitu sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2014:297)

Keterangan:

- F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}
- R = koefisien korelasi multipel
- k = jumlah variabel independen
- n = jumlah anggota sampel

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji t ($t - Test$) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Sumber : Sugiyono (2014:288)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat dk ($n-2$) serta uji dua pihak, maka:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

