

BAB III

SUBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah guru-guru sekolah dasar yang berada di bawah naungan Yayasan Salib Suci yang berada di wilayah Bandung dengan jumlah 80 orang terdiri dari guru-guru SD. Ign. Slamet Riyadi 1, SD. Ign Slamet Riyadi 2, SD. Santo Yusup 1, SD. Yos Sudarso. Adapun yang menjadi subjek penelitian berkaitan dengan karakteristik variabel yang terdiri dari variabel *independent* (variabel bebas) pelatihan (X_1), kepuasan kerja (X_2), motivasi (X_3), dan komitmen organisasi (X_4), sedangkan yang menjadi variabel *dependent* (variabel terikat) adalah kualitas pelayanan pendidikan (Y).

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey sedangkan metodenya yaitu deskriptif analitis. Metode survey deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan

pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini (Effendi, 2003:3).

Metode penelitian survey adalah usaha pengamatan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang jelas terhadap suatu masalah tertentu dalam suatu penelitian. Penelitian dilakukan secara meluas dan berusaha mencari hasil yang segera dapat dipergunakan untuk suatu tindakan yang sifatnya deskriptif yaitu melukiskan hal-hal yang mengandung fakta-fakta, kalsifikasi dan pengukuran yang akan diukur adalah fakta yang fungsinya merumuskan dan melukiskan apa yang terjadi (Ali, 1997:5).

Berkaitan dengan pengertian metode deskriptif menjelaskan bahwa: “Penelitian ditinjau dari hadirnya variabel dan saat terjadinya, maka penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan atau menggambarkan variabel masa lalu dan sekarang (sedang terjadi), adalah penelitian deskriptif (*to describe*: menggambarkan atau membeberkan (Arikunto, 1998:10). Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan bahwa metode deskriptif adalah: “Suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia suatu subjek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Berdasarkan pengertian pakar di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa metode survey deskriptif cocok untuk digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan maksud penelitian, yaitu untuk memperoleh gambaran pengaruh pelatihan, kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kualitas pelayanan pendidikan pada sekolah-sekolah Yayasan Salib Suci wilayah Bandung.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Seperti yang telah diungkapkan pada subjek penelitian, bahwa masalah yang akan diteliti adalah kualitas pelayanan pendidikan. Sebagai variabel independen adalah Pelatihan (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi (X3) dan Komitmen Organisasi (X4), kemudian sebagai variabel dependen adalah Kualitas Pelayanan Pendidikan (Y). Secara lebih rinci operasionalisasi variabel disajikan pada table 3.1

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Indikator-indikator	Skala
1	2	3	4	5
Pelatihan (X1)	Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana kalangan tenaga kerja dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang inividu.	<i>Need Assessment</i> <i>Development</i> <i>Evaluation</i>	a. Isi program yang dikehendaki b. Jenis pelatihan yang dibutuhkan c. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan a. Merancang lingkungan pelatihan b. Materi pelatihan c. Metode dan media d. Sarana dan prasarana a. Efektifitas pelatihan b. Kriteria yang jelas untuk mengukur peserta c. Tes untuk mengetahui tingkat	Ordinal

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

			<p>pemahaman peserta</p> <p>d. Ukuran untuk perilaku setelah mengikuti pelatihan</p>	
<p>Kepuasan kerja (X2)</p>	<p>Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Hal ini berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, karyawan lainnya dan juga kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.</p>	<p>Pembayaran</p> <p>Pekerjaan itu sendiri</p> <p>Promosi jabatan</p> <p>Supervisi</p> <p>Rekan kerja</p> <p>Kondisi kerja</p>	<p>a. Gaji yang diterima</p> <p>b. Lembur</p> <p>c. Kenaikan berkala</p> <p>d. Pencapaian target</p> <p>a. Menyukai pekerjaan</p> <p>b. Pekerjaan yang dilakukan menumbuhkan rasa puas</p> <p>c. Tanggung jawab</p> <p>d. Sesuai dengan keahlian</p> <p>e. Memahami deskripsi pekerjaan</p> <p>a. Kesempatan untuk menambah kualifikasi</p> <p>b. Keterlibatan dalam kegiatan</p> <p>c. Mendapatkan pelatihan dan pendidikan</p> <p>d. Karier yang jelas</p> <p>a. Feedback dari atasan</p> <p>b. Pengarahan dari atasan</p> <p>c. Pembagian pekerjaan berdasarkan kemampuan</p> <p>d. Atasan memberikan pujian</p> <p>e. Atasan mengajak diskusi tentang kegiatan</p> <p>a. Hubungan dengan rekan kerja</p> <p>b. Pembagian tugas dengan rekan kerja</p> <p>a. Kenyamanan di tempat kerja</p> <p>b. Fasilitas yang memadai</p> <p>c. Fasilitas penanggulangan bencana</p>	Ordinal

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Motivasi (X3)	<p>Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri yang menimbulkan berbagai kebutuhan dan sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan yang merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan sehingga bekerja dengan mental yang siap, fisik yang sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi) yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.</p>	<p>Motif</p> <p>Harapan</p> <p>Insentif</p>	<p>a. Kebutuhan ekonomis</p> <p>b. Rasa aman dalam bekerja</p> <p>c. Kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan</p> <p>d. Mengembangkan diri untuk berkarier dan memperoleh kemajuan</p> <p>e. Rasa ingin tahu akan pekerjaan</p> <p>f. Menggunakan cara-cara baru</p> <p>g. Melaksanakan suatu pekerjaan dengan rekan-rekan kerja</p> <p>a. Adanya kebijakan atasan</p> <p>b. Adil dalam segala bidang</p> <p>c. Rasa aman dalam bekerja</p> <p>d. Adanya penghargaan prestasi kerja</p> <p>a. Gaji yang sepadan</p> <p>b. Jaminan kesehatan</p> <p>c. Pemberian bonus</p> <p>d. Jaminan hari tua</p>	<p>Ordinal</p>
Komitmen Organisasi (X4)	<p>Komitmen organisasi adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota perusahaan.</p>	<p><i>Affective commitmen</i></p> <p><i>Continuance commitment</i></p>	<p>a. Kepercayaan terhadap tujuan dan nilai nilai perusahaan</p> <p>b. Kepedulian terhadap masalah yang dihadapi oleh perusahaan</p> <p>c. Kesiediaan untuk bekerja keras atas nama perusahaan</p> <p>d. Keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan</p> <p>e. Mengutamakan kepentingan perusahaan</p> <p>a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</p> <p>b. Kesiediaan untuk mengerjakan tugas diluar jam kerja</p>	<p>Ordinal</p>

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

			<p>c. Kesiediaan untuk mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin</p> <p>a. Kepatuhan terhadap pekerjaan</p> <p>b. Keterlibatan dalam penyusunan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan</p> <p>c. Tanggung jawab terhadap pekerjaan</p> <p>d. Kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan</p>	
		<i>Normative commitment</i>		
Kualitas Pelayanan Pendidikan (Y)	Kualitas pelayanan merupakan totalitas bentuk dari karakteristik barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan pelanggan, baik yang nampak jelas maupun yang tersembunyi.	<p><i>Tangibles</i></p> <p><i>Reliability</i></p> <p><i>Responsiveness</i></p> <p><i>Competence</i></p> <p><i>Cortesy</i></p> <p><i>Credibility</i></p> <p><i>Security</i></p>	<p>a. Peralatan</p> <p>b. Perlengkapan</p> <p>c. Personil</p> <p>a. Kecepatan proses pelayanan</p> <p>b. Adil dalam pelayanan</p> <p>a. Kesadaran memberikan pelayanan</p> <p>b. Menguasai tugas</p> <p>a. Mampu menjalankan tugas</p> <p>b. Terampil terhadap pekerjaan</p> <p>a. Ramah dan bersahabat</p> <p>b. Tanggap keinginan konsumen</p> <p>c. Memberikan pelayanan pribadi</p> <p>a. Jujur dalam setiap tindakan</p> <p>b. Amanah dalam menjalankan tugas</p> <p>a. Jaminan pelayanan</p>	Ordinal

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		<p><i>Access</i></p> <p><i>Communications</i></p> <p><i>Understanding the Costumer</i></p>	<p>b. Kepastian hukum</p> <p>a. Mudah untuk mengadakan kontak b. Pendekatan dengan pelanggan</p> <p>a. Mampu berkomunikasi b. Mampu memberikan aspirasi dan keinginan pelanggan c. Memberikan informasi baru</p> <p>a. Tahu apa yang dibutuhkan pelanggan b. Memberikan pelayanan yang sesuai selera pelanggan</p>	
--	--	--	--	--

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer diperoleh melalui pengamatan langsung pada subjek penelitian di lapangan yang dicatat dan digunakan sebagai bahasan dan analisis. Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti melalui subjek yang diteliti menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan lembaran pertanyaan kepada setiap responden untuk dijawab secara tertulis. Metode ini merupakan cara untuk memperoleh data primer yang digunakan peneliti sebagai bahan dasar analisis dimana pembuatan daftar pernyataan didasarkan atas indikator yang melekat pada masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Butir-butir

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pernyataan dibuat sedemikian rupa yang memudahkan responden untuk mengisi jawaban yang tersedia dalam setiap tabel pernyataan, pilihan jawaban disesuaikan dengan kriteria variabel, indikator dan parameter yang diujikan dalam penelitian ini. Dengan kata lain sumber data primer diperoleh dari guru-guru sekolah dasar di lingkungan Yayasan Salib Suci.

2. Data sekunder

Data sekunder diperoleh dari literatur atau buku-buku, laporan tahunan, statistik dan lain-lain yang berkaitan dengan subjek penelitian, baik dari kepustakaan ilmiah maupun kepustakaan perusahaan tempat subjek penelitian yang digunakan untuk melengkapi data primer yang berasal dari sekolah-sekolah dasar di lingkungan Yayasan Salib Suci wilayah Bandung.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam membahas masalah penelitian, maka penulis menggunakan beberapa teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data, yaitu:

1. Observasi

Observasi, merupakan alat pengumpul data data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan pada subjek penelitian secara langsung dan kemudian dilakukan pencatatan untuk kejadian-kejadian yang berhubungan dengan permasalahan yang diajukan oleh penulis.

2. Wawancara

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Wawancara, merupakan alat pengumpul data dalam bentuk tanya jawab dengan berbagai pihak yang diperkirakan mengetahui situasi dan kondisi subjek penelitian serta dapat membantu penulis untuk mendapatkan data yang lengkap sesuai dengan data yang dibutuhkan.

3. Kuesioner atau angket

Kuesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh masing-masing responden sebagai sampel yang telah dipilih.

4. Studi Dokumentasi

Alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencatat dan mengumpulkan data yang bersumber dari dokumen-dokumen yayasan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi dalam suatu penelitian merupakan sekelompok subjek yang dapat dijadikan sumber penelitian berbentuk benda, manusia ataupun peristiwa yang sering terjadi sebagai subjek atau sasaran penelitian.

Sesuai dengan ruang lingkup penelitian yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian adalah guru-guru Yayasan Salib Suci wilayah Bandung diantaranya adalah SD. Ign. Slamet Riyadi 1, SD. Ign Slamet Riyadi 2, SD. Santo

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Yusup 1, SD. Yos Sudarso sebanyak 80 orang. Penelitian ini merupakan penelitian sampel, karena populasi penelitian bersifat homogen.

Tabel 3.2
Jumlah Tenaga Kependidikan di Sekolah-sekolah
Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SD. Ign. Slamet Riyadi 1	17
2	SD. Ign. Slamet Riyadi 2	18
3	SD. Santo Yusup 1	27
4	SD. Yos Sudarso	18
Jumlah Total		80

Sumber: SDM Yayasan Salib Suci

3.5.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap representatif yang diambil dengan menggunakan teknik-teknik tertentu. Penarikan sampel perlu dilakukan mengingat jumlah populasi yang terlalu besar, sedangkan waktu, biaya dan kemampuan terbatas.

Dalam menarik sampel dari populasi, sampel yang representatif harus diupayakan agar setiap subjek dalam populasi memiliki peluang yang sama menjadi unsur sampel. Keabsahan sampel terletak pada sifat dan karakteristiknya, mendekati populasi atau tidak, bukan besar atau banyaknya. Sehubungan dengan jumlah populasi yang ada maka penulis tetapkan untuk mengambil sampel.

Rumus yang digunakan untuk menentukan besarnya ukuran sampel yang diteliti adalah Solvin yaitu ukuran sampel yang merupakan perbandingan dari

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

ukuran populasi dengan persentase kelonggaran ketidakteelitian, karena dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. Karena penelitian ini bersifat sosial, maka taraf kesalahan ditetapkan sebesar $\alpha = 10\%$. Teknik sampling yang digunakan dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1+(N)(e^2)} \quad (\text{Sumber Husein Umar, 2002 :141})$$

Dimana :

n = Ukuran sampel minimal, N = Ukuran populasi, e = tingkat kesalahan yang ditolerir.

Perhitungan sampel

$$n = \frac{80}{80(0,1^2) + 1}$$

$$n = 44,44 = 44$$

Berdasarkan hasil perhitungan sampel, diperoleh unit analisis sebesar 44 sampel, dan untuk meningkatkan tingkat akurasi sampel, maka sampel ditambah sehingga menjadi 50 sampel guru-guru.

3.6 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dari

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kuesioner merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu harus valid dan reliabel.

3.6.1.1 Pengujian Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen (Arikunto, 2006:168). Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Untuk menguji validitas menggunakan rumus

Pearson Product Moment sebagai berikut :

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

(Sumber : Sugiyono, 2009 : 212)

Keterangan :

- r : koefisien validitas yang dicari
- X : skor yang diperoleh subjek dalam setiap item
- Y : skor total yang diperoleh dalam setiap item
- $\sum X$: jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$: jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$: jumlah kuadrat masing-masing skor X
- $\sum Y^2$: jumlah kuadrat masing-masing skor Y
- n : banyaknya responden

Kaidah Keputusan: Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti tidak valid

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Saifuddin Axhar (Kusnendi, 2008:96) menyatakan bahwa untuk menentukan item mana yang memiliki validitas yang memadai, para ahli menetapkan patokan besaran koefisiensi korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid atau tidaknya sebuah item. Pengujian validitas instrument penelitian menggunakan bantuan program SPSS.

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 16 for window*, diperoleh hasil seperti disajikan dalam tabel di bawah ini.

A. Pelatihan

Tabel 3.3
Hasil pengujian Validitas Pelatihan

No	Item Pertanyaan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Simpulan
1	Isi program pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	0,969	0,300	Valid
2	Peserta dapat memilih jenis pelatihan sesuai dengan kebutuhan	0,773	0,300	Valid
3	Tujuan dan sasaran pelatihan diberitahukan kepada peserta pelatihan	0,897	0,300	Valid
4	Kesempatan untuk mengikuti pelatihan terbuka bagi guru dan karyawan Yayasan Salib Suci.	0,773	0,300	Valid
5	Dengan mengikuti pelatihan dapat menambah pengetahuan, keterampilan dan sikap	0,641	0,300	Valid
6	Seleksi yang tepat sangat menunjang tujuan pelatihan	0,761	0,300	Valid
7	Keterlibatan dalam merancang pelatihan yang akan diberikan	0,861	0,300	Valid
8	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan	0,895	0,300	Valid
9	Pemateri/ pelatih menggunakan metode dan media yang menarik	0,858	0,300	Valid
10	Sarana dan prasarana yang digunakan dalam pelatihan sudah memadai	0,891	0,300	Valid

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

11	Masih diperlukan penambahan jenis pelatihan	0,901	0,300	Valid
12	Tingkat proporsi materi sesuai dengan teori	0,900	0,300	Valid
13	Evaluasi pelatihan yang diberikan sesuai dengan materi dan tujuan	0,968	0,300	Valid
14	Setelah mengikuti pelatihan terdapat kejelasan kriteria evaluasi	0,612	0,300	Valid
15	Setelah mengikuti pelatihan, diadakan Tes untuk mengetahui sejauh mana tingkat pemahaman peserta pelatihan	0,779	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16

B. Kepuasan Kerja

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

No	Item Pertanyaan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Simpulan
1	Gaji yang diberikan setiap bulannya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0,578	0,300	Valid
2	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	0,789	0,300	Valid
3	Pekerjaan saat ini sesuai dengan yang diminati	0,522	0,300	Valid
4	Setiap tugas yang diberikan atasan dapat dilakukan dengan baik dan menumbuhkan rasa puas	0,855	0,300	Valid
5	Selalu melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab	0,740	0,300	Valid
6	Tugas pekerjaan sesuai dengan keahlian dan pengalaman	0,969	0,300	Valid
7	Kesempatan rotasi merupakan pengembangan diri untuk menambah pengalaman	0,737	0,300	Valid
8	Kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian melalui pelatihan dan pendidikan yang dilakukan Yayasan	0,816	0,300	Valid
9	Atasan selalu memberikan feedback terhadap hasil pekerjaan	0,809	0,300	Valid
10	Atasan tidak segan memberikan pengarahan yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan	0,857	0,300	Valid
11	Atasan memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan	0,802	0,300	Valid

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

12	Atasan mudah diajak untuk berdiskusi terkait kesulitan yang dihadapi dalam melakukan pekerjaan	0,727	0,300	Valid
13	Mengembangkan hubungan persahabatan dengan rekan sejawat	0,716	0,300	Valid
14	Tingkat kenyamanan dengan ruang kerja	0,802	0,300	Valid
15	Fasilitas yang mendukung pekerjaan	0,528	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16

C. Motivasi

Tabel 3.5
Hasil pengujian Validitas Motivasi

No	Item Pertanyaan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Simpulan
1	Bekerja semata-mata hanya untuk mencari upah (uang) yang adil dan layak.	0,760	0,300	Valid
2	Sistem reward and punishment yang diberikan Yayasan dapat meningkatkan motivasi kerja	0,657	0,300	Valid
3	Tingkat keamanan dalam melakukan pekerjaan di sekolah	0,699	0,300	Valid
4	Yayasan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.	0,873	0,300	Valid
5	Bekerja keras dan ikut terlibat dalam melaksanakan tanggung jawab.	0,859	0,300	Valid
6	Tingkat kesesuaian dengan posisi jabatan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki	0,866	0,300	Valid
7	Atasan mau memberikan nasihat yang simpatik atas persoalan yang dihadapi	0,821	0,300	Valid
8	Bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan menyenangkan	0,656	0,300	Valid
9	Kesempatan untuk mengembangkan karier	0,850	0,300	Valid
10	Fokus tanggungjawab adalah untuk mendapatkan imbalan yang pantas dan wajar	0,722	0,300	Valid
11	Sistem penggajian yang diterapkan di Yayasan Salib Suci sudah transparan	0,660	0,300	Valid
12	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh Yayasan Salib Suci sudah memadai	0,882	0,300	Valid

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

13	Kebijakan kenaikan gaji berkala sudah sesuai dengan ketentuan	0,828	0,300	Valid
14	Pemberian bonus berbasis prestasi kerja .	0,873	0,300	Valid
15	Kesempatan promosi berbasis prestasi	0,803	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16

D. Komitmen Organisasi

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasi

No	Item Pertanyaan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Simpulan
1	Tingkat kepercayaan terhadap tujuan-tujuan Yayasan.	0,924	0,300	Valid
2	Berperan aktif untuk kemajuan Yayasan.	0,952	0,300	Valid
3	Nilai-nilai yang diterapkan di yayasan mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh setiap guru dan karyawan.	0,817	0,300	Valid
4	Rasa kecintaan yang tinggi terhadap Yayasan menyebabkan perasaan enggan untuk berpindah ke Yayasan lain.	0,815	0,300	Valid
5	Kebanggaan terhadap kemajuan dan prestasi yang dicapai Yayasan	0,574	0,300	Valid
6	Tidak mengurangi perubahan kebijakan, walaupun bersifat membangun untuk mencapai kemajuan Yayasan.	0,530	0,300	Valid
7	Selalu menjunjung tinggi tugas dan kewajiban serta kepercayaan yang diberikan dengan baik.	0,891	0,300	Valid
8	Tingkat pengetahuan terhadap hak-hak yang harus diterima dan kewajiban yang harus dilaksanakan.	0,869	0,300	Valid
9	Kemampuan menjaga citra positif Yayasan.	0,823	0,300	Valid
10	Selalu menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.	0,653	0,300	Valid
11	Setiap guru dan karyawan bertanggung jawab atas kelangsungan hidup Yayasan.	0,850	0,300	Valid

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

12	Pemberian penghargaan oleh Yayasan mendorong motivasi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja	0,839	0,300	Valid
13	Dengan bekerja di Yayasan, masa depan menjadi baik.	0,826	0,300	Valid
14	Usia tidak menjadi halangan untuk mengembangkan karier di Yayasan.	0,721	0,300	Valid
15	Jika keluar dari Yayasan merupakan hal yang terberat yang harus dilakukan	0,897	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16

E. Kualitas Pelayanan Pendidikan

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Validitas Kualitas Pelayanan Pendidikan

No	Item Pertanyaan	Hasil Uji Validitas	Batas Min	Simpulan
1	Kondisi media pembelajaran di sekolah menunjang pelayanan pendidikan	0,790	0,300	Valid
2	Perlengkapan alat tulis dan kantor di sekolah memadai untuk menunjang pelayanan pendidikan	0,776	0,300	Valid
3	Proses pelayanan kepada orang tua dan siswa dilakukan dengan maksimal	0,684	0,300	Valid
4	Tingkat keadilan pelayanan dilakukan kepada semua pihak	0,854	0,300	Valid
5	Daya tanggap terhadap masalah dan keluhan dari orang tua dan siswa	0,632	0,300	Valid
6	Tingkat penguasaan tugas untuk memberikan bantuan kepada siswa	0,746	0,300	Valid
7	Kemampuan memberikan pelayanan sesuai prosedur	0,879	0,300	Valid
8	Penyelesaian pekerjaan cepat dan tepat	0,847	0,300	Valid
9	Bertindak ramah, sopan dan bersahabat kepada orang tua siswa	0,806	0,300	Valid
10	Daya tanggap terhadap keinginan orang tua dan siswa	0,901	0,300	Valid
11	Mempunyai sikap jujur dan memberikan keterangan yang jelas	0,811	0,300	Valid

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

12	Dapat dipercaya dalam menjalankan tugas	0,547	0,300	Valid
13	Penjaminan keamanan dan ketenangan saat kegiatan belajar mengajar	0,672	0,300	Valid
14	Kemampuan memberikan tanggapan yang cepat terhadap orang tua dan siswa bila mengalami kesulitan	0,946	0,300	Valid
15	Kemampuan mengadakan pendekatan dengan semua orang tua dan siswa	0,718	0,300	Valid
16	Kemampuan berkomunikasi langsung dengan orang tua dan siswa	0,901	0,300	Valid
17	Kemampuan menerima hal atau informasi baru	0,799	0,300	Valid
18	Kemampuan mengatasi masalah yang dibutuhkan orang tua dan siswa	0,823	0,300	Valid
19	Memberikan pelayanan yang sesuai dengan yang diharapkan orang tua dan siswa	0,783	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16

3.6.1.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen

Setelah menguji validitas kuesioner, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketetapan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dalam dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda. Suharsimi Arikunto (2006:178) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan teknik dengan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$C\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber : (Sugiyono, 2007:282)

dimana:

$C\alpha$: Cronbach Alpha (reliabilitas instrumen)

K : Banyaknya item angket

$\sum \alpha_b^2$: Jumlah varian butir

α_t^2 : Varian total

Sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut :

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

Sumber : (Sugiyono, 2007:284)

dimana :

α_t^2 : harga varians

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat skor total

$(\sum Y)^2$: jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N : jumlah responden

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Sumber : (Sugiyono, 2007:284)

dimana :

α_t^2 : harga varians

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$\sum x^2$: jumlah kuadrat skor total

$(\sum x)^2$: jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N : jumlah responden

Selanjutnya untuk mengetahui koefisien korelasinya digunakan distribusi (Tabel r) untuk $\alpha = 0,05$ atau $\alpha = 0,01$ dengan derajat kebebasan ($dk = n - 2$).

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

$r_{hitung} \geq r_{tabel}$ berarti item pertanyaan tersebut reliabel, sebaliknya bila

$r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti item pertanyaan tersebut tidak reliabel.

Hair, Anderson, Tatham dan Black (Kusnendi, 2008:96) menyatakan bahwa dalam statistik *alpha cronbach*, suatu instrument penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *alpha cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Perhitungan reliabilitas item instrument dilakukan dengan bantuan program *SPSS 16 for windows*. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil seperti disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.8
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Hasil Uji Reliabilitas	Batas Min.	Simpulan
1	Pelatihan	0,974	0,700	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,955	0,700	Reliabel
3	Motivasi	0,962	0,700	Reliabel
4	Komitmen Organisasi	0,967	0,700	Reliabel
5	Kualitas Pelayanan Pendidikan	0,970	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.6.2 Analisis Statistik

Setelah semua angket yang sebelumnya telah teruji valid dan reliabel, maka langkah selanjutnya adalah mengolah dan menganalisis data angket.

Didalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan melalui beberapa langkah sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang telah terkumpul setelah diisi oleh responden seperti memeriksa kelengkapan pengisian angket dan pemeriksaan jumlah lembaran
2. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan untuk jawaban positif rangking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil. Nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi nilai 5-4-3-2-1. Pada penelitian ini, kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.9

Kriteria Bobot Pernyataan

Pernyataan	Bobot Pernyataan
Sangat sesuai/sangat setuju/selalu/sangat jelas/sangat tinggi/sangat luas/sangat relevan/sangat memuaskan	5
Sesuai/setuju/sering/jelas/tinggi/luas/relevan/memuaskan	4
Kurang sesuai/kurang setuju/kadang-kadang/kurang jelas/sedang/cukup relevan/ragu-ragu	3

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tidak sesuai/tidak setuju/jarang/tidak jelas/rendah/sempit/tidak relevan/tidak memuaskan	2
Sangat tidak sesuai/sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat tidak jelas/sangat rendah/sangat sempit/sangat tidak relevan/sangat tidak memuaskan	1

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data.

3. *Tabulating* adalah menghitung hasil scoring, yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10
Rekapitulasi Perubahan Data

Responden	Skor				N
	1	2	3	4	
1					
2					
3					
N					

4. Melakukan analisis deskriptif, yaitu mengolah data dari angket meliputi tiga hal sebagai berikut:

- a. Menentukan skor kiteruim (SK) dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

SK = Skor Kriterion

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Butir

JR = Jumlah Responden

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- b. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium untuk mencari skor hasil angket dengan menggunakan rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

Keterangan :

X_i = jumlah skor hasil angket variabel x

$X_1 - X_n$ = jumlah skor angket masing-masing responden

- c. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut :

Sangat tinggi = ST X JB X JR

Sangat rendah = SR X JB X JR

Keterangan :

ST = Skor Tertinggi

SR = Skor Terendah

JB = Jumlah Butir

JR = Jumlah Responden

- d. Menentukan garis kontinum dan menentukan daerah letak skor untuk variabel pelatihan (X_1), kepuasan kerja (X_2), motivasi (X_3), komitmen organisasi (X_4) dan kualitas pelayanan pendidikan (Y).

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.6.3 *Method Successive Interval*

Merubah data ordinal ke interval. Mengingat data variabel penelitian seluruhnya diukur dengan skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus terlebih dahulu diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *method successive interval* (MSI). Harun Al Rasyid (1994:131) menyatakan langkah-langkah untuk melakukan transformasi data dalam MSI adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.6.4 Analisis Korelasi Ganda

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi berganda yang bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2007:216) korelasi ganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan empat variabel bebas, yaitu pelatihan (X_1), kepuasan kerja (X_2), motivasi (X_3), komitmen organisasi (X_4) dan kualitas pelayanan pendidikan (Y). penggunaan korelasi ganda dimaksudkan untuk menguji hubungan keempat variabel bebas dengan variabel terikat.

Rumus korelasi ganda empat variabel adalah sebagai berikut:

$$R_{X_1.X_2.X_3.X_4.Y} = \sqrt{\frac{r_{X_1.Y}^2 + r_{X_2.Y}^2 + r_{X_3.Y}^2 + r_{X_4.Y}^2 - 4(r_{X_1.Y})(r_{X_2.Y})(r_{X_3.Y})(r_{X_4.Y})(r_{X_1.X_2.X_3.X_4})}{1 - r_{X_1.X_2.X_3.X_4}^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2011:233)

Keterangan:

$r_{x_1x_2x_3x_4y}$: korelasi antara variabel X_1, X_2, X_3, X_4 secara bersama sama dengan variabel Y

ryx_1 : korelasi *product moment* antara X_1 , dan Y

ryx_2 : korelasi *product moment* antara X_2 dan Y

ryx_3 : korelasi *product moment* antara X_3 dan Y

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

ryx_4 : korelasi *product moment* antara X_4 dan Y

$rx_1x_2x_3x_4$: korelasi *product moment* antara $X_1, X_2, X_3,$ dan X_4

Hubungan dua variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan positif dan hubungan yang negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Nilai koefisien korelasi paling sedikit -1 dan paling besar ($-1 \leq r \leq 1$) artinya :

- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi antara kedua variabel tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Untuk mengetahui tingkat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.11
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat korelasi
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

0,00 – 0,199	Sangat rendah
--------------	---------------

Sumber : Sugiyono (2011:183)

3.6.5 Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi dilakukan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini menggunakan regresi ganda ganda. Analisis regresi ganda menurut Sugiyono (2011:275) digunakan oleh peneliti apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Rumus Persamaan Regresi Ganda

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan :

Y : kualitas pelayanan pendidikan

X₁ : pelatihan

X₂ : kepuasan kerja

X₃ : motivasi

X₄ : komitmen organisasi

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- a : harga Y bila X = 0 (harga konstan)
- $b_1 b_2$: koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

3.6.6 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dalam kegiatan analisis data adalah melakukan uji hipotesis. Tujuan dari uji hipotesis adalah mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dan variabel dependen. Melalui langkah ini dapat diambil sebuah kesimpulan menerima atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus yang diajukan oleh penulis untuk menguji hipotesis yaitu Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji T-Student) untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2007:215).

Rumus yang digunakan adalah

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

Keterangan :

- t : distribusi student
- r : koefisien korelasi *product moment*
- n : Banyaknya sampel

Dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- 2) Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- 3) Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima

Sedangkan pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda, yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian utama dapat menggunakan rumus pengujian untuk uji F (Sugiyono, 2007:219)

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

Keterangan :

R^2 : koefisien korelasi ganda

K : jumlah variabel bebas

n : banyaknya sampel

Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- 1) Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $N-2$
- 2) Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- 3) Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima

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

1. Hipotesis 1

$H_0 : p = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kualitas pelayanan pendidikan.

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$H_a : p > 0$, Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kualitas pelayanan pendidikan.

2. Hipotesis 2

$H_o : p = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kualitas pelayanan pendidikan.

$H_a : p > 0$, Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kualitas pelayanan pendidikan.

3. Hipotesis 3

$H_o : p = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kualitas pelayanan pendidikan.

$H_a : p > 0$, Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kualitas pelayanan pendidikan.

4. Hipotesis 4

$H_o : p = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kualitas pelayanan pendidikan.

$H_a : p > 0$, Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kualitas pelayanan pendidikan.

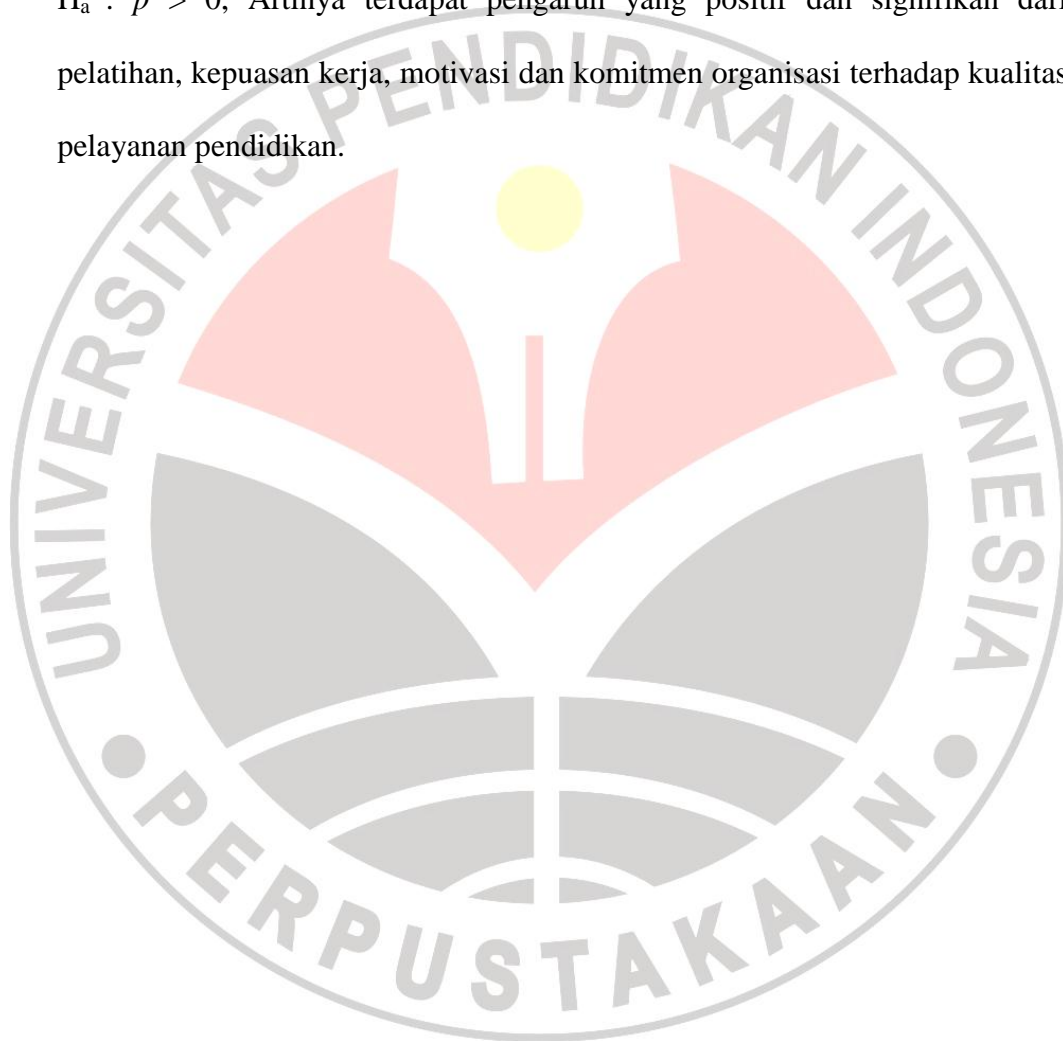
5. Hipotesis 5

Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$H_0 : p = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pelatihan, kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kualitas pelayanan pendidikan.

$H_a : p > 0$, Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pelatihan, kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kualitas pelayanan pendidikan.



Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



Antonius Wahyu Dwiatmojo, 2013

Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Pada Sekolah-Sekolah Yayasan Salib Suci Wilayah Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu