

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini mengkaji tentang dua variabel *independent* dan satu variabel *dependent* yang akan diteliti, diantaranya variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan variabel Komitmen Organisasional (X_2) sebagai variabel bebas. sedangkan variabel Kinerja (Y_1) akan menjadi variabel yang terikat.

1. Variabel X_1 , yaitu Kepuasan Kerja yang terdiri dari menarik atau tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan pegawai, jumlah kompensasi yang diterima, kesempatan promosi jabatan, kemampuan atasan dalam memberikan dukungan tehknis, dukungan perilaku rekan kerja
2. Variabel X_2 , yaitu Komitmen Organisasional yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.
3. Variabel Y , Yaitu kinerja yang terdiri dari Kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreatifitas, kerjasama, inisiatif dan ketergantungan, kualitas personal.

Untuk menjadi subjek penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kota Bandung.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode survei, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan diambil kesimpulannya. Menurut Arikunto (2010), “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal yang lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian.” Melalui penelitian deskriptif ini diperoleh gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja, tingkat komitmen organisasional dan tingkat kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung

Penelitian verifikatif menurut Arikunto (2010), “Penelitian yang bertujuan untuk mengecek kebenaran hasil penelitian lain.” Penelitian verifikatif ini berguna untuk mengetahui menguji hipotesis tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. Melalui metode penelitian verifikatif ini bisa diketahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Mengingat jenis penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei. Menurut Kerlinger (dalam Riduwan, 2010) Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan angket sebagai instrumen pengumpul datanya, yang mana semua jawaban dari angket berdasarkan persepsi pegawai.

Desain penelitian ini merupakan desain penelitian kausal, yang tujuan utamanya untuk mengetahui hubungan sebab akibat, sehingga bisa mengetahui mana variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Ini sesuai dengan Arikunto (2010) “Desain kausalitas bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan, dan berarti atau tidaknya hubungan antar variabel.”

Jika dilihat dari lamanya waktu pelaksanaan penelitian yaitu kurang dari satu tahun dan tidak berkesinambungan, maka penelitian ini menggunakan metode *cross sectional*. Menurut Umar (2008:9), “Metode *cross sectional* yaitu dengan cara mempelajari objek penelitian dalam suatu waktu tertentu saja (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang).” Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2018 s.d April 2018.

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dilakukan untuk membatasi agar pembahasan masing-masing variabel tidak terlalu meluas. Variabel penelitian ini meliputi kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasional (X_2) dan kinerja pegawai (Y). ketiga variabel tersebut secara operasional dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Tabel Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
<i>Kepuasan Kerja</i> (X_1) Smith, Kendall dan Hulin (dalam Luthans, 2006)	Pekerjaan itu sendiri (Work it self)	<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan terhadap kesesuaian kerja pegawai dengan kemampuan yang dimiliki 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat Kepuasan pegawai terhadap kesesuaian kerja dengan kemampuan yang dimilikinya 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan terhadap fasilitas yang menunjang pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan pegawai terhadap fasilitas penunjang pekerjaan 	Ordinal
	Upah	<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan terhadap kesesuaian upah dan porsi pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan pegawai terhadap kesesuaian gajinya terhadap porsi pekerjaannya 	Ordinal

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
 perpustakaan.upi.edu

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
			a	
		<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan terhadap Reward atas apa yang dikerjakan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan pegawai terhadap bonus atau <i>reward</i> yang diterima dalam melakukan suatu pekerjaan 	Ordinal
	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan terhadap kesempatan promosi dan jenjang karir 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan pegawai terhadap peluang promosi jabatan 	Ordinal
	Atasan	<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan terhadap kemampuan atasan dalam membuat keputusan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan pegawai terhadap kemampuan atasan dalam membuat keputusan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan terhadap pengawasan yang diberikan oleh atasan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan pegawai terhadap pengawasan atasan 	Ordinal

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG

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

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
	Teman kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap cara rekan kerja dalam bersosialisasi satu sama lain 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Kepuasan pegawai dalam bersosialisasi dengan rekan kerja 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja dengan tim 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan pegawai terhadap kerjasama tim yang ada 	Ordinal
<p>Komitmen Organisasional (X2)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai bersedia melaksanakan tujuan-tujuan organisasi dan ingin mempertahankan kedudukannya di dalam</p>	Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesiediaan pegawai untuk tetap bekerja pada perusahaanya 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesediaan pegawai untuk tetap bekerja pada perusahaanya 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Kesamaan nilai yang dianut pegawai dengan perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesamaan nilai yang dianut pegawai dengan perusahaan 	Ordinal

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
 perpustakaan.upi.edu

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
organisasi tersebut serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Robbins dan Judge (2013)	Komitmen Berkelanjutan <i>(Continuance Commitment)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Jaminan bekerja pegawai dalam organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat jaminan bekerja pegawai dalam organisasi 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian harapan nilai ekonomi atas pekerjaan yang telah dilakukan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian harapan nilai ekonomi atas pekerjaan yang telah dilakukan 	Ordinal
	Komitmen Normatif <i>(Normative Commitment)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Rasa bangga pegawai bekerja di perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kebanggaan pegawai bekerja di perusahaan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Kesediaan pegawai untuk membawa organisasi menjadi lebih baik 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesediaan pegawai untuk membawa organisasi menjadi lebih baik 	Ordinal
<i>Kinerja (Y)</i> <i>“Performance is defined as</i>	<i>Quality (Kualitas)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Ketelitian 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketelitian dalam 	Ordinal

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
 perpustakaan.upi.edu

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
<p><i>the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time period".</i> Kinerja adalah outcome dari suatu fungsi pekerjaan dalam waktu periode tertentu atau pada saat ini. Bernardin and Russel (2010)</p>			bekerja	
		<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan 	
	<i>Quantity (Kualitas)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Pencapaian target kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pencapaian target kerja 	Ordinal
	<i>Timeliness (Ketepatan Waktu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Pemanfaatan Waktu 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemanfaatan waktu dalam bekerja 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Penghematan Waktu 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat penghematan waktu dalam bekerja 	Ordinal
	<i>Cost Effectiveness (Efektivitas Biaya)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Penggunaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat Penggunaan sarana di instansi 	Ordinal

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG

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

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
		<ul style="list-style-type: none"> Pemeliharaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemeliharaan sarana di instansi 	Ordinal
	<i>Need For Supervision</i> (Kebutuhan Pengawasan)	<ul style="list-style-type: none"> Inisiatif 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat inisiatif pegawai dalam bekerja 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Kemandirian 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemandirian pegawai dalam bekerja 	Ordinal
	<i>Interpersonal Impact</i> (Pengaruh interpersonal)	<ul style="list-style-type: none"> Hubungan dengan pegawai lain 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat hubungan dengan sesama pegawai Tingkat hubungan dengan atasan/bawahan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Kerjasama 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kerjasama pegawai dalam bekerja 	Ordinal

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG

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

3.4 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2014), “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.”

Pada penelitian sumber data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner prapenelitian yang disebar kepada pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. Sumber data sekunder diperoleh dari mengumpulkan hasil penelitian pihak lain seperti jurnal ilmiah, buku-buku akademis, website, artikel, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian ini.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Riduwan (2010) “metode pengumpulan data ialah tehnik atau cara- cara yang dapat dignakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.” Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket
“Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna” (Riduwan, 2010). Adapun jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup (angket berstruktur). Angket tertutup menurut (Riduwan, 2010) adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang atau Checklist.
2. Wawancara

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

“Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya” (Riduwan, 2010). Menurut sifat pertanyaan, wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis wawancara terpimpin, dimana pertanyaan yang diajukan menurut daftar pertanyaan yang telah disusun (Riduwan, 2010)

3. Dokumentasi

“Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film documenter, dan data lain yang relevan dengan penelitian” (Riduwan, 2010). Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mengumpulkan dokumen resmi perusahaan (seperti: profil perusahaan, data absensi, data produksi, dan data nilai kinerja), literatur/buku-buku yang relevan, dan situs internet yang berkaitan dengan kajian penelitian.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Satori dan Komariah (2014), “Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah topik penelitian dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian”.

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung yang berjumlah 131 orang dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Tabel Pemilahan Populasi

No.	Unit Kerja	Jumlah
1	Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan PAUD dan Pendidikan Masyarakat	1 Orang
2	Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	1 Orang
3	Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan	1 Orang

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

	Sekolah Dasar	
4	Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama	1 Orang
5	Sekretaris DISDIK	1 Orang
6	Sub. Bag Umum dan Kepegawaian	23 Orang
7	Sub. Bag Keuangan	14 Orang
8	Sub. Bag Program, Data dan Informasi	17 Orang
9	Seksi Pendidikan Anak Usia Dini	7 Orang
10	Seksi Sarana dan Prasarana SD	9 Orang
11	Seksi Sarana dan Prasarana SMP	7 Orang
12	Seksi Pendidikan Masyarakat	6 Orang
13	SPTK PAUD dan Pendidikan Masyarakat	7 Orang
14	SPTK SD	10 Orang
15	SPTK SMP	7 Orang
16	Seksi Kurikulum SD	7 Orang
17	Seksi Kurikulum SMP	8 Orang
18	Seksi Kemitraan dan Kelembagaan	6 Orang
19	SKPD SD	10 Orang
20	SKPD SMP	8 Orang
	Total	151 Orang

3.5.2 Sampel

Menurut Satori dan Komariah (2014), “Konsep sampel dalam penelitian adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya secara representative”. Pada penelitian ini, penulis menetapkan tingkat kepercayaan (*confidence level*) sebesar 90% dan nilai presisi sebesar 10%.

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
 perpustakaan.upi.edu

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan dijadikan bahan penelitian. Penentuan besarnya sampel yang akan diambil dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan formulasi yang dikemukakan oleh Sugiyono dan dikutip oleh Riduwan (2006) yaitu :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel (responden dalam penelitian)

N = Jumlah populasi

d² = Kelonggaran sampel (10 %)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung jumlah atau besarnya sampel yang dijadikan sebagai responden, yaitu sebagai berikut :

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

$$n = \frac{151}{151 \cdot 0,1^2 + 1}$$

$$n = \frac{151}{151 \cdot 0,1^2 + 1} = 60,15 = 60$$

Sesuai dengan perhitungan diatas, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Menurut Riduwan (2010:57), “Teknik penarikan sampel atau teknik sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi.” Adapun jenis teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *disproportionate stratified random sampling*, yaitu “pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata tetap sebagian ada yang kurang proporsional pembagiannya, dilakukan sampling ini apabila anggota populasi heterogen (tidak sejenis)” (Riduwan, 2010:59).

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG

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

Berikut ini rumus yang digunakan untuk penarikan sampel:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

(Sugiyono, dalam Riduwan, 2010)

Dimana :

- n_i = Jumlah sampel menurut stratum
 n = Jumlah sampel seluruhnya
 N_i = Jumlah populasi menurut stratum
 N = Jumlah populasi seluruhnya

Tabel 3. 3
Alokasi Sampel Penelitian

Unit Kerja	Populasi Per Stratum	Cara Perhitungan Pengalokasian	Sampel Per Stratum
Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan PAUD dan Pendidikan Masyarakat	1	1 : 151 × 60	1
Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	1	1 : 151 × 60	1
Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Dasar	1	1 : 151 × 60	1
Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama	1	1 : 151 × 60	1
Sekretaris DISDIK	1	1 : 151 × 60	1

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
 perpustakaan.upi.edu

Sub. Bag Umum dan Kepegawaian	23	23 : 151 × 60	9
Sub. Bag Keuangan	14	14 : 151 × 60	6
Sub. Bag Program, Data dan Informasi	17	17 : 151 × 60	7
Seksi Pendidikan Anak Usia Dini	7	7 : 151 × 60	3
Seksi Sarana dan Prasarana SD	9	9 : 151 × 60	4
Seksi Sarana dan Prasarana SMP	7	7 : 151 × 60	3
Seksi Pendidikan Masyarakat	6	6 : 151 × 60	2
SPTK PAUD dan Pendidikan Masyarakat	7	7 : 151 × 60	3
SPTK SD	10	10 : 151 × 60	4
SPTK SMP	7	7 : 151 × 60	3
Seksi Kurikulum SD	7	7 : 151 × 60	3
Seksi Kurikulum SMP	8	8 : 151 × 60	3
Seksi Kemitraan dan Kelembagaan	6	6 : 151 × 60	2
SKPD SD	10	10 : 151 × 60	4
SKPD SMP	8	8 : 151 × 60	3
Total Sampling			64

Berdasarkan perhitungan sampling diatas, jumlah pegawai yang memiliki jabatan sebagai Kepala Bagian terdapat 4 orang dan 1 orang pegawai memiliki jabatan sebagai sekretaris Dinas Pendidikan. Unit Kerja tersebut masing-masing diambil 1 orang untuk dijadikan sampel karena terlalu kecil bila dibandingkan dengan unit kerja lain, maka

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
 perpustakaan.upi.edu

sampel yang digunakan dipilih 64 orang walaupun jumlah sampel semula 60 orang. Hal ini dilakukan karena untuk menghindari kesalahan sampel.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran.

Uji validitas pada penelitian ini akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (Arikunto, 2010:170) dengan rumus sebagai berikut:k

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

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi
 n : Jumlah Responden
 $\sum X$: Jumlah skor butir (x)
 $\sum Y$: Jumlah skor variabel (y)
 $\sum X^2$: Jumlah skor butir kuadrat (x)
 $\sum Y^2$: Jumlah skor butir variabel (y)
 $\sum xy$: Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Untuk menentukan validitas instrument penelitian, korelasi (r) hasil perhitungan (r_{hitung}) dibandingkan dengan korelasi pada table *Product Moment* (r_{tabel}) dengan ketentuan :

- Jika (r_{hitung}) lebih besar dari (r_{tabel}) maka instrument dikatakan valid.
- Jika (r_{hitung}) lebih kecil dari (r_{tabel}) maka instrument dikatakan tidak valid.

Pengujian validitas instrument dilakukan terhadap 64 orang responden dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (dk=

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG

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

n-2), sehingga diperoleh (r_{tabel}) sebesar 0,349. Perhitungan validitas item instrument dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics 23 for windows*. Hasil dari perhitungan sebagaimana yang tercantum dalam tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3. 4
Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1),
Komitmen Organisasional (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	1	0,813	0.349	Valid
	2	0,812	0.349	Valid
	3	0,812	0.349	Valid
	4	0,837	0.349	Valid
	5	0,511	0.349	Valid
	6	0,690	0.349	Valid
	7	0,650	0.349	Valid
	8	0,405	0.349	Valid
	9	0,558	0.349	Valid
Komitmen Organisasional (X2)	1	0,848	0.349	Valid
	2	0,887	0.349	Valid
	3	0,886	0.349	Valid
	4	0,812	0.349	Valid
	5	0,667	0.349	Valid
	6	0,811	0.349	Valid
Kinerja (Y)	1	0,711	0.349	Valid
	2	0,865	0.349	Valid
	3	0,736	0.349	Valid
	4	0,806	0.349	Valid
	5	0,953	0.349	Valid
	6	0,871	0.349	Valid
	7	0,838	0.349	Valid
	8	0,756	0.349	Valid
	9	0,895	0.349	Valid
	10	0,789	0.349	Valid
	11	0,579	0.349	Valid
	12	0,784	0.349	Valid

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

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

3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut Arikunto (2010), reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya adalah dapat dipercaya. Tujuan Reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen dan reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Ada dua cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari hasil pengesanan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal : 0-100 atau 0- 10) atau yang terbentuk skala (misal : 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha Croanbach* (Arikunto, 2010) sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : Reabilitas instrumen

k : Jumlah item

$\sum S_i$: Jumlah varian skor tiap item

S_t : Varian total

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Seedangkan rumus variannya adalah:

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

(Arikunto, 2010)

Keterangan:

S_i : Harga varians total
 $\sum X_i^2$: Jumlah kuadrat skor total
 $(\sum X_i)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah skor total
 N : Jumlah responden

Kemudian menjumlahkan varians semua item dengan rumus Sebagai berikut :

$$\sum S_i = S_1 + S_2 + S_3 \dots S_n$$

(Riduwan, 2010)

Dimana:

$\sum S_i$: Jumlah Varians semua item
 $S_1 + S_2 + S_3 \dots S_n$: Varian item ke-1, 2, 3, ... n

Selanjutnya menghitung varian total dengan rumus :

$$S_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

(Riduwan, 2010)

Dimana :

S_t : Varians total
 $\sum X_t^2$: Jumlah Kuadrat X total
 $(\sum X_t)^2$: Jumlah X total dikuadratkan
 N : Jumlah responden

Kemudian hasil r_{11} dikonsultasikan dengan nilai *r table product* dengan $dk = n-2$, tingkat signifikansi = 0,05. Keputusan dengan

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
 perpustakaan.upi.edu

membandingkan r_{11} dengan r_{tabel} menggunakan kaidah keputusan sebagai berikut :

- a) Jika r_{11} lebih besar dari r_{tabel} , maka instrument penelitian reliable
- b) Jika r_{11} lebih kecil dari r_{tabel} , maka instrument penelitian tidak reliable

Perhitungan reliabilitas ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics 23 for windows*. Hasil perhitungan uji reliabilitas sebagaimana tercantum dalam tabel 3.5

Tabel 3. 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r_{11}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,857	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,904	0,70	Reliabel
Kinerja	0,946	0,70	Reliabel

Hasil uji reliabilitas variabel X_1 , X_2 dan variabel Y pada Tabel 3.5 diatas menunjukkan bahwa ketiganya dinyatakan reliable karena memiliki nilai r_{11} lebih besar dari nilai r_{tabel}

3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Tabel 3. 6
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan atau Pernyataan
Sangat setuju/ sangat sesuai/ sangat tinggi/ sangat bersedia/	5
Setuju/ sesuai / tinggi / bersedia /	4
Kurang setuju / kurang sesuai/ cukup tinggi/ kurang bersedia	3
Tidak setuju/ tidak sesuai / rendah / tidak bersedia	2
Sangat tidak setuju / sangat tidak sesuai/ tidak pernah / sangat rendah / sangat tidak bersedia	1

3. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3. 7
Rekapitulasi Perubahan Data

Responden	Skor Item						Total
	1	2	3	4	...	N	
1							
2							
...							
N							

4. Analisis Data
Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan 2 macam analisis, yaitu :
- A. **Analisis Deskriptif**, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X_1 , X_2 dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

*PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG*

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

melihat gambaran secara umum penilaian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan menggunakan langkah sebagai berikut :

- a) Menentukan jumlah Skor Kriteria dengan menggunakan rumus :

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

Dimana : SK = Skor kriteria
 ST = Skor Tertinggi
 JB = Jumlah butir pertanyaan
 JR = Jumlah responden

- b) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus :

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

Dimana : X_i = Jumlah skor hasil angket variabel X_i
 $X_1 \dots X_n$ = Jumlah skor angket masing-masing responden

Untuk melihat bagaimana variabel penelitian (kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai) antara yang diharapkan dengan hasil angket maka dilakukan perbandingan sebagai berikut:
 X_i : SK

- c) Membuat daerah kategori kontinum, dengan menggunakan rumus:

$$\text{Skor tertinggi} = ST \times JB \times JR$$

$$\text{Skor terendah} = SR \times JB \times JR$$

Selanjutnya untuk mencari selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dicari dengan cara membagi selisih antara skor tertinggi dan skor terendah dengan seberapa banyak daerah kontinum yang terbagi

$$R = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{5}$$

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
 perpustakaan.upi.edu

d) Menentukan daerah kontinum variabel



Gambar 3. 1
Contoh Garis Kontinum Penelitian

B. **Analisis verifikatif**, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel x terhadap variabel y dengan prosedur menggunakan Method of Successive Interval (MSI).

3.7.2 Method of Successive Interval (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan skala ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Perhatikan setiap butir
- 2) Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
- 3) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proposisi, dengan menggunakan rumus :
$$P_i = \frac{f}{N}$$
- 4) Tentukan proporsi kumulatif.
- 5) Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- 6) Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh.
- 7) Tentukan *Skala Value* (SV) dengan rumus :

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana :

Scala Value : Nilai Skala

Density at Lower Limit : Densitas batas bawah

Density at Upper Limit : Densitas batas atas

Area Below Upper Limit : Daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

- Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{\min}|]$$

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 3. 8
Pengubahan Data Ordinal

Kriteria	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Scale Value</i>					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

Secara teknis untuk mentransformasikan data menjadi skala interval akan dibantu dengan aplikasi *Microsoft Office Excel* dengan menggunakan fasilitas *Method of Successive Interval (MSI)*.

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

3.7.3 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu” (Arikunto, 2010). Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yakni Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2), sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja (Y). Penggunaan koefisien korelasi digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap (Y).

Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi:

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

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien validitas antara x dan y
x	= Skor yang diperoleh subjek dari 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
N	= Banyaknya responden

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y, nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas: $-1 < r < +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

- Jika $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3. 9
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple)

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Regresi yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut menurut (Sugiyono, 2016), langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi multiple adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/multipel adalah normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data masing-masing variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2008, hlm 239) bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistic parametris. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dimana data diambil berdistribusi normal dan dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier multipel. Penelitian ini melakukan uji normalitas pada 20 sampel dan sebaran data yang dihasilkan terletak

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

*PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG*
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

2. Metode Successive Interval (MSI)

Mengingat skala pengukuran dalam menjarang data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan *statistic parametric* dengan menggunakan *Method Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas Z untuk setiap pilihan jawaban.

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

- e. Hitung *scale value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Scale Value} \\ &= \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}} \end{aligned}$$

- f. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

$$\text{Score} = \text{Scale value} + |\text{Scale Value}_{\text{minimum}}| + 1$$

3. Persamaan Regresi dan Interpretasi

Berdasarkan tujuan penelitian, variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja (Y). Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan regresi yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ (Sugiyono, 2016)}$$

Dimana :

Y = Variabel tak bebas

a = Bilangan berkonstanta

b = Koefisien arah garis

X_1 = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

X_2 = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi mutipele adalah sebagai berikut :

- 1) Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a , b_1 dan b_2 yaitu :
(Sugiyono, 2016)

2)

$$a. \sum Y = a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$b. \sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 +$$

$$b_2 \sum X_1 X_2$$

Dibias La

ah harga a , b_1 dan b_2 diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independen dan variabel dependen dengan rumus berikut:

$$R_y(1,2) = \frac{b_1 \sum X_1y + b_2 \sum X_2y}{\sum Y^2}$$

(Sugiyono,2016)

- 3) Selanjutnya untuk uji keberartian regresi multipel dicari F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} .
- 4) Menguji signifikansi secara parsial antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

3.7.5 Uji Hipotesis (Uji f dan Uji t)

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

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

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk)= (n-k-1)
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

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

1. Hipotesis pertama

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

2. Hipotesis Kedua

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasional terhadap Kinerja.
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasional terhadap Kinerja.

3. Hipotesis Ketiga

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja.
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja.

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara parsial peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) sebagai berikut:

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

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya data/sampel

dengan kriteria sebagai berikut :

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG

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

- taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

*PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG*

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