

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Untuk dapat melakukan sesuatu penelitian, maka seorang peneliti harus menentukan metode penelitian yang akan dipakai sehingga akan mempermudah langkah-langkah penelitian. Winarno Surachmad (1995:13) menyatakan bahwa, “metode-metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya menguji hipotesa dengan menggunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama ini dipergunakan setelah penyelidikan serta dari situasi penyelidikan karena pengertian metode penyelidikan adalah pengertian yang luas, yang biasanya perlu dijelaskan lebih eksplisit di dalam setiap penyelidikan.”

Penelitian ini merupakan tipe penelitian verifikatif yaitu penelitian yang bertujuan menguji hipotesis. Sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai, metode yang digunakan adalah *eksplanatory survey method* yakni suatu metode penelitian survey yang bertujuan menguji hipotesis dengan cara mendasarkan pada pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu (Rusidi, 1989:19). Oleh karena itu, penelitian ini memerlukan operasionalisasi variabel yang dapat diukur dengan cara kuantitatif untuk dapat digunakan sebagai model dalam menguji hipotesis dengan metode statistika.

Sedangkan Masri Singarimbun (1995: 5), menyatakan bahwa *explanatory survey* dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Metode ini selain menggambarkan fenomena yang ada, juga memberikan gambaran mengenai keterkaitan variabel-variabel yang diteliti. Metode ini berupaya mendapatkan penjelasan mengapa suatu peristiwa terjadi dengan mempelajari penyebab dan akibatnya melalui pengujian proposisi-proposisi deduksi (hipotesis). Selain itu metode ini memberikan gambaran dari hasil pengujian hipotesis serta membantu memprediksi dan memperoleh makna dari permasalahan yang akan dipecahkan. Oleh karena itu penelitian ini sering disebut juga *verifikative research* (Rusidi, 1996:3). Karena masalah yang diteliti

dalam penelitian ini adalah gejala sosial, maka gambaran yang diperoleh selain menggunakan pendekatan analisis kuantitatif berdasarkan informasi statistik, juga menggunakan pendekatan analisis kualitatif yang didasarkan pada interpretasi terhadap hasil-hasilnya.

B. Definisi Operasional Variabel

Komaruddin (1988:57) berpendapat bahwa “setiap pengarang skripsi atau tesis sebaiknya menetapkan terlebih dahulu istilah-istilah yang akan digunakan dalam karangan ini dan yang lebih penting lagi adalah definisi dari istilah-istilah tersebut.” Hal tersebut dilakukan untuk menghindari adanya kesalahan dalam penafsiran. Untuk menghindari salah penafsiran terhadap variabel-variabel penelitian, maka dilakukan definisi operasional variabel. Selain dari itu, definisi variabel juga dapat dijadikan sebagai landasan berfikir bagi penulis untuk menguraikan atau menjelaskan permasalahan yang akan diungkapkannya. Oleh karena itu penulis mengemukakan definisi variabel-variabel tersebut berdasarkan terminologi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya sebagai berikut.

- 1) Variabel budaya organisasi menggunakan pendapat Robbins (2001:525) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.
- 2) Variabel motivasi menggunakan pendapat Hasibuan (2003:95) yang mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.
- 3) Variabel kepuasan kerja menggunakan pendapat Hasibuan (2007: 202) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut tercermin pada

moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan maupun kombinasi keduanya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan karena memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

- 4) Variabel komitmen pegawai menggunakan pendapat Porter dan Smith (Steers dan Porter, 1983:442-443) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah

“A relative strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization. It can be characterized by at least three factors: 1) a strong believe in and acceptance of the organization’s goal and values, 2) a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization, and 3) a strong desire to maintain membership in the organization”.

C. Operasional Variabel Budaya Organisasi

Menurut Masri Singarimbun (1987:46), “Operasional variabel adalah petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel”. Variabel yang berkaitan dengan permasalahan didalam penelitian ini mengandung maksud dan nilai tertentu, diukur baik berdasarkan nilai empiris maupun analitiknya. Memaknai budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut Pegawai dan menjadi identitas tersendiri yang berbeda dengan perusahaan lainnya merupakan arah pandangan penelitian ini terhadap variable Budaya Organisasi. Gambaran variabel budaya organisasi ini dapat dipersepsikan dengan melihat hasil skor yang diperoleh responden, semakin tinggi skor yang diperoleh, maka dapat ditafsirkan semakin tinggi persepsi responden terhadap budaya organisasinya.

Variabel budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini, mengadaptasi tipe budaya organisasi yang dikemukakan oleh Harrison (1972) yaitu, tipe budaya organisasi berorientasi tujuan dan budaya organisasi yang berorientasi orang. Tipe-tipe budaya ini selanjutnya digunakan sebagai dimensi-dimensi variabel budaya organisasi sebagai berikut.

- 1) Dimensi budaya organisasi berorientasi hasil atau tujuan, didefinisikan sebagai budaya organisasi yang berfokus kepada hasil pencapaian tujuan

organisasi. Indikator-indikatornya adalah inovasi dan pengambilan risiko, perhatian kerincian, dan orientasi hasil (Robbins, 2001).

- 2) Dimensi budaya organisasi berorientasi personal, didefinisikan sebagai budaya organisasi yang fokus terhadap perkembangan anggota organisasi. Indikator-indikatornya adalah perhatian terhadap pengembangan personal, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan (Robbins, 2001). Operasional variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.1
Operasional Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Budaya Organisasi,	1. Budaya Organisasi Berorientasi tujuan	Inovasi dan Pengambilan Risiko	• Kreativitas Pegawai dalam menemukan inovasi baru.	Ordinal
			• Peluang Pegawai untuk melaksanakan inovasi baru.	
			• Keberanian Pegawai untuk mau mengambil risiko.	
			• Dukungan instansi kepada Pegawai untuk mau mengambil risiko dalam mewujudkan ide baru sebagai pemecahan masalah.	
		Perhatian Kerincian	• Kesesuaian pendidikan, dan keahlian Pegawai dengan tugas/pekerjaan yang dibebankan.	Ordinal
			• Kewenangan Pegawai untuk memecahkan masalah secara mandiri.	
			• Kewenangan yang diberikan dalam pengambilan keputusan tanpa harus disetujui pimpinan.	
			• Penerimaan terhadap tugas-tugas rutin yang diberikan perusahaan.	
		Orientasi Hasil	• Penentuan standar keberhasilan pekerjaan yang disampaikan dengan jelas kepada setiap Pegawai.	Ordinal
			• Pengoptimalan waktu yang diberikan kepada Pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan giat.	
• Peluang yang diberikan kepada Pegawai dalam mengembangkan pengetahuan/kemampuan guna meningkatkan kualitas kerja.				
• Kebebasan Pegawai untuk menentukan skala prioritas dalam mengerjakan tugas-tugas.				
• Kebebasan Pegawai untuk menentukan metode kerja dalam mengerjakan tugas-tugas				
• Pemberian kesempatan kepada Pegawai untuk mengembangkan segala aspek pekerjaan yang				

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			dimiliki.	
	2. Budaya Organisasi Berorientasi Orang	Orientasi pengembangan personil	• Peluang yang diberikan kepada Pegawai untuk mengikuti diklat/pelatihan yang relevan.	Ordinal
			• Peluang yang diberikan kepada Pegawai untuk menyampaikan pendapat untuk perbaikan kualitas	
			• Penghargaan yang diberikan perusahaan bagi Pegawai yang telah melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja.	
			• Pemberdayaan Pegawai yang didasarkan atas potensi yang dimiliki.	
			• Kesempatan yang diberikan kepada Pegawai untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai baru yang dianggap paling sesuai.	
			• Kesempatan yang diberikan kepada Pegawai untuk melanjutkan studi.	
		Orientasi Tim	• Interaksi Pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan bersama.	Ordinal
			• Kesesuaian tim yang bertanggung jawab dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan program kerja.	
			• Komunikasi antara sesama rekan kerja dalam menumbuhkan kepercayaan untuk perubahan.	
			• Kesetiakawanan antar kelompok yang diwujudkan dengan saling memberi bantuan.	
		Keagresifan	• Tingkat persaingan guna memajukan Instansi.	Ordinal
			• Situasi kerja yang mendorong para Pegawai untuk bekerja keras.	
	• Tantangan pekerjaan yang diciptakan instansi.			
	Kemantapan	• Kesamaan visi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.	Ordinal	
		• Kesetiaan kepada nilai-nilai luhur perusahaan.		
		• Konsistensi Pegawai dalam melaksanakan tugas/tanggung jawab.		

Sumber: Diadaptasi dari Robbins (2001), dan Horizon (1972) dalam Rasto (2006).

D. Operasional Variabel Motivasi

Penelitian ini memandang motivasi sebagai dorongan dari dalam diri Pegawai dalam berperilaku saat menjalankan pekerjaannya. Untuk melihat gambaran variabel ini, dilakukan dengan pengambilan skor angket persepsi

Pegawai terhadap karakteristik motivasi berprestasi yang dimilikinya. Semakin tinggi skor yang diperoleh, dapat ditafsirkan semakin tinggi tingkat persepsinya terhadap motivasi kerja.

Variabel motivasi dalam penelitian ini menggunakan pendapat McClelland yang meliputi dimensi *need for achievement*, *need for power*, dan *need for affiliation*.

- 1) Dimensi *Need for Achievement* (kebutuhan akan prestasi), didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri Pegawai untuk bekerja lebih baik dari Pegawai lainnya. Dimensi ini diukur melalui karakteristik Pegawai berprestasi yang meliputi: kreativitas, umpan balik, memperhitungkan keberhasilan, dan menyatu dengan tugas.
- 2) Dimensi *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan), didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri Pegawai untuk mencapai kedudukan yang terbaik dalam perusahaan. Dimensi ini diukur melalui karakteristik karyawan berprestasi yang meliputi: mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan respon terhadap masalah-masalah organisasi
- 3) Dimensi *Need for Affiliation* (kebutuhan untuk berafiliasi), didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri Pegawai untuk mengadakan hubungan yang erat dan saling menyenangkan dengan Pegawai lain. Dimensi ini diukur melalui karakteristik individu berprestasi yang meliputi: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of important*), kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

Operasional variabel motivasi secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.2
Operasional Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi	1. Kebutuhan akan prestasi	Kreativitas	• Dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan cara-cara baru yang lebih inovatif	Ordinal
			• Dorongan mencari peluang untuk maju agar lebih optimal dalam bekerja	
			• Dorongan untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi	
			• Dorongan untuk berinisiatif dalam melakukan pekerjaan	
		Umpan balik	• Dorongan untuk mendapatkan umpan balik yang cepat dari hasil pekerjaan yang dilakukan	
			• Dorongan untuk mendapatkan umpan balik yang konkret dari hasil pekerjaan yang dilakukan	
			• Dorongan untuk mendapatkan umpan balik untuk melakukan perbaikan	
			• Dorongan untuk menentukan tujuan pekerjaan secara realistis	
		Memperhitungkan keberhasilan	• Dorongan untuk berani mengambil risiko dari pekerjaan yang dilakukan	
			• Dorongan untuk bertanggungjawab terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan	
			• Dorongan untuk mencapai tujuan lebih baik dari sebelumnya	
			• Dorongan untuk mempunyai komitmen terhadap pekerjaan	
	Menyatu dengan tugas	• Dorongan untuk mempunyai loyalitas terhadap pekerjaan		
		• Dorongan untuk disiplin dalam melakukan pekerjaan		
		• Dorongan untuk bersaing dengan orang lain dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	
		• Dorongan untuk menjadi yang terbaik dari orang lain		
	Mempengaruhi dan mengendalikan orang lain	• Dorongan untuk menjaga hubungan yang harmonis dengan Pegawai lain dalam bekerja		
		• Dorongan untuk menjaga hubungan yang harmonis dengan Pimpinan dalam bekerja		
• Dorongan untuk mengadakan pendekatan dalam mempengaruhi orang lain dengan menjaga prestasi kerjanya				
• Dorongan untuk cepat tanggap terhadap masalah-masalah yang dihadapi instansi				
Respon terhadap masalah-masalah organisasi	• Dorongan untuk aktif melaksanakan kebijakan-kebijakan instansi			
	• Dorongan untuk aktif mencari solusi terbaik dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi instansi			
	• Dorongan untuk menciptakan hubungan yang saling menyenangkan dengan orang lain	Ordinal		
3. Kebutuhan untuk berafiliasi	Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di			• Dorongan untuk membina hubungan yang saling menyenangkan dengan orang lain

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		lingkungan kerja (<i>sense of belonging</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Dorongan untuk mengembangkan hubungan yang saling menyenangkan dengan orang lain 	
		Kebutuhan akan perasaan dihormati (<i>sense of important</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Dorongan untuk saling menghargai prestasi kerja orang lain Dorongan untuk memberikan saran pada orang lain dengan menggunakan etika dan cara yang santun Dorongan untuk mengakui kelebihan orang lain 	
		Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (<i>sense of participation</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Dorongan untuk melakukan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan Dorongan untuk membantu orang lain yang berada dalam kesulitan Dorongan untuk berempati pada orang lain 	

Sumber : Diadaptasi dari teori Motivasi McClelland, merujuk pada berbagai sumber dalam Rasto (2006)

E. Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Veithzal Rivai (2008: 475) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”.

Teori Keadilan mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi Pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan atau peralatan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang Pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

Menurut teori ini setiap Pegawai akan membandingkan rasio input hasil orang lain, bila perbandingan itu dianggap cukup adil maka Pegawai akan puas, bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa juga tidak, dan bila perbandingan tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

Berikut ini gambaran operasionalisasi variabel Kepuasan Kerja.

Tabel III.3
Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi/Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja	<i>Work Achievement</i> (Peningkatan kerja)	• Banyaknya pekerjaan yang diberikan	Ordinal
		• Keragaman pekerjaan yang pernah dikerjakan Pegawai.	
		• Kemampuan dalam melakukan beberapa tugas sekaligus.	
	<i>Responsibility</i> (Pertanggung-jawaban)	• Tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan.	Ordinal
		• Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	
		• Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.	
	<i>Work It self</i> (Pekerjaan itu sendiri)	• Kesesuaian antara tugas dan waktu yang diberikan	Ordinal
		• Tingkat Kesesuaian pendidikan dengan bidang kerja yang dikerjakan.	
		• Perencanaan yang baik sebelum melaksanakan pekerjaan	
		• Adanya capaian-capaian yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan	
	<i>Recognition</i> (Pengakuan)	• Penghargaan instansi kepada Pegawai yang berprestasi	Ordinal
	<i>Advancement</i> (Kemajuan)	• Penghargaan dari sesama Pegawai	Ordinal
		• Relasi yang didapatkan di tempat bekerja. • Keuntungan immateri yang diperoleh.	
	<i>Co-workers</i> (Hubungan dengan rekan sekerja)	• Adanya kerjasama yang baik antar pegawai	Ordinal
• Hubungan yang baik antar pegawai			
• Persaingan sehat dan positif antar pegawai			
<i>Supervision Technical</i> (Teknik pengawasan)	• Adanya pengawasan dari atasan secara rutin • Perbaikan dari hasil pekerjaan	Ordinal	
<i>Salary</i> (Gaji)	• Insentif kerja yang memadai	Ordinal	
	• Adanya tunjangan-tunjangan diluar gaji pokok	Ordinal	
<i>Company Policies and Practices</i> (Kebijakan dan praktis)	• Kebijakan-kebijakan yang dibuat instansi menguntungkan bagi pegawai	Ordinal	
	• Pengembangan bakat yang dimiliki		
	• Kesempatan melanjutkan tingkat pendidikan		
<i>Working Conditions</i> (Kondisi kerja)	• Sarana prasarana yang mendukung pekerjaan		
	• Tata Ruang kerja yang baik		
	• Suasana kerja yang mendukung		

Sumber : diadaptasi dari Herberg's Model dalam Ishak Arep dan Hendri Tanjung

F. Operasional Variabel Komitmen Pegawai

Variabel komitmen pegawai dalam penelitian ini dipandang dengan dua cara. Hal tersebut mengadaptasi pendapat Staw (Porter dan Steers, 1983:426) yang memandang komitmen dengan dua cara, yaitu: komitmen sikap (*attitudinal commitment*) dan komitmen perilaku (*behavioral commitment*). Komitmen sikap (Kuntjoro, 2002:1) mencakup beberapa aspek berikut ini.

- 1) Identifikasi terhadap organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai/anggota tercermin pada sikapnya dalam menyetujui kebijaksanaan organisasi, adanya kesamaan nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi, memiliki rasa bangga menjadi bagian dari organisasi.
- 2) Keterlibatan pegawai sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaannya di organisasi. Pegawai dengan komitmen tinggi, akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.
- 3) Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi, merupakan bentuk evaluasi terhadap komitmen pegawai, ditandai dengan adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sedangkan komitmen perilaku (Kuntjoro, 2002:1) memiliki komponen sebagai berikut.

- 1) Kesiediaan untuk menampilkan usaha demi tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan demi kemajuan organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi, juga ikut memperhatikan nasib organisasinya.
- 2) Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi, memiliki sedikit alasan untuk keluar dari keanggotaan organisasi, dan ingin terus bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Operasional variabel Komitmen Pegawai dipaparkan pada tabel berikut.

Tabel III.4
Operasional Variabel Komitmen Pegawai

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
Komitmen Pegawai	1. komitmen sikap (<i>attitudinal commitment</i>)	Identifikasi dengan organisasi	• Penerimaan Pegawai terhadap nilai-nilai instansi.	Ordinal	
			• Kesesuaian nilai-nilai pribadi Pegawai dengan nilai-nilai instansi yang ditanamkan.		
			• Penerimaan Pegawai terhadap kebijakan instansi.		
			• Kepercayaan Pegawai terhadap tujuan instansi.		
		Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi	• Kemauan Pegawai untuk melaksanakan tugas/tanggung jawab yang diberikan.		Ordinal
			• Kehadiran Pegawai pada jam kerja.		
	Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi	• Kesediaan Pegawai untuk melaksanakan pekerjaan melebihi yang diharapkan.	Ordinal		
		• Keikutsertaan Pegawai dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan instansi diluar jam kerja.			
		• Keterikatan emosional Pegawai terhadap instansi.			
		• Kebanggaan Pegawai terhadap instansi.			
		• Loyalitas Pegawai pada instansi.			
	2. komitmen perilaku (<i>behavioral commitment</i>)	Kesediaan untuk menampilkan usaha	• Keberartian instansi bagi Pegawai.	Ordinal	
			• Kewajiban moral yang dimiliki Pegawai untuk tetap bekerja dalam instansi.		
• <i>Sense of belonging</i> Pegawai terhadap instansi.					
• Kepedulian Pegawai terhadap masalah-masalah instansi.					
Keinginan tetap berada dalam		• Pemecahan masalah instansi oleh Pegawai.	Ordinal		
		• Pengorbanan kepentingan individu Pegawai demi kepentingan instansi.			
		• Kemauan Pegawai melakukan pekerjaan diluar jam kerja.			
Keinginan tetap berada dalam	• Perubahan positif yang diperoleh setelah bekerja di instansi ini.	Ordinal			
	• Dukungan				

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		organisasi	keluarga/tetangga/kawan untuk tetap bekerja di instansi.	
			<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap masa depan yang dijanjikan instansi. • Keinginan untuk tetap menjadi Pegawai di instansi. • Kesiapan untuk tetap melanggengkan hubungan dengan instansi. • Keinginan untuk menghabiskan sisa karier di instansi. 	

Sumber: Diadaptasi dari Staw (Porter dan Steers, 1983), dan Kuntjoro (2002).

G. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian adalah sumber-sumber data yang diperlukan dan digunakan pada penelitian yang diperoleh secara langsung maupun tidak langsung. Untuk menjaga kevalidan data yang diperoleh, penulis menggunakan sumber data yang sebagai berikut ini.

1) Sumber Primer

Sumber data primer merupakan sumber data dimana data tersebut diperoleh secara langsung dari lapangan melalui penyebaran angket kepada pegawai tingkat manajemen di Universitas Pendidikan Indonesia, observasi mengenai sumber daya manusia, sejarah dan perkembangan sistem di UPI.

2) Sumber Sekunder

Sumber-sumber sekunder dalam penelitian ini diambil dari sumber-sumber yang lain, yaitu buku-buku yang menunjang, laporan ilmiah, data, dan website.

H. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah tenaga administrasi yang berstatus PNS, di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Bumi Siliwangi.

Tabel III.5
Rekapitulasi Pegawai Tenaga Administrasi UPI Berstatus PNS

No.	Unit Kerja	Jumlah Tenaga Administrasi
1.	FIP	42
2.	FPIPS	24
3.	FPBS	34
4.	FPMIPA	44
5.	FPTK	42
6.	FPOK	25
7.	FPEB	13
8.	SPs	28
9.	BAF	73
10.	Direktorat Akademik	43
11.	Direktorat Keuangan	27
12.	Direktorat SDM	25
13.	Direktorat Pemb Kemahasiswaan	17
14.	Direktorat Kerjasama dan Usaha	4
15.	Direktorat Renbang	11
16.	Direktorat TIK	21
17.	BKPAP	4
18.	Balai Bahasa	2
19.	SU	33
20.	LPPM	28
21.	Perpustakaan	39
22.	Humas	2
23.	Poliklinik	1
24.	Divisi K3	85
25.	UPT LBK	2
JUMLAH		669

2. Sampel

Husein Umar (2003: 14) berpendapat bahwa, ukuran sampel merupakan perbandingan dari ukuran populasi dengan prosentase kelonggaran ketidaktelitian, karena dalam pengambilan sampel masih dapat ditolelir atau diinginkan. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus

Slovin. Penelitian ini bersifat sosial, maka taraf kesalahan ditetapkan sebesar $\alpha = 10\%$. Selanjutnya rumus Slovin dijelaskan sebagai berikut.

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

Keterangan:

n = ukuran sample

N = ukuran populasi

e = taraf kesalahan

Jumlah sampel Tenaga Administrasi yang berstatus PNS:

$$n = \frac{669}{1 + (669)(0.1^2)}$$

$$n = 76$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh jumlah sampel sebanyak 76 tenaga administrasi UPI Kampus Bumi Siliwangi yang berstatus PNS. Kemudian sampel didistribusikan secara proporsional kepada setiap kelompok dari populasi pada tabel di bawah.

Tabel III.6
Rekapitulasi Penyebaran Sampel Berdasarkan Unit Kerja

No.	Unit Kerja	Sampel Tenaga Administrasi		
		Jumlah	Perhitungan	Sampel
1.	FIP	42	42/669x86	5
2.	FPIPS	24	24/669x86	3
3.	FPBS	34	34/669x86	4
4.	FPMIPA	44	44/669x86	5
5.	FPTK	42	42/669x86	5
6.	FPOK	25	25/669x86	3
7.	FPEB	13	13/669x86	1
8.	SPs	28	28/669x86	3
9.	BAF	73	73/669x86	9
10.	Direktorat Akademik	43	43/669x86	5
11.	Direktorat Keuangan	27	27/669x86	3
12.	Direktorat SDM	25	25/669x86	3
13.	Direktorat Pemb. Kemahasiswaan	17	17/669x86	2
14.	Direktorat Kerjasama dan Usaha	4	4/669x86	0
15.	Direktorat Renbang	11	11/669x86	1
16.	Direktorat TIK	21	21/669x86	2
17.	BKPAP	4	4/669x86	0

No.	Unit Kerja	Sampel Tenaga Administrasi		
		Jumlah	Perhitungan	Sampel
18.	Balai Bahasa	2	$2/669 \times 86$	0
19.	SU	33	$33/669 \times 86$	4
20.	LPPM	28	$28/669 \times 86$	3
21.	Perpustakaan	39	$39/669 \times 86$	5
22.	Humas	2	$2/669 \times 86$	0
23.	Poliklinik	1	$1/669 \times 86$	0
24.	Divisi K3	85	$85/669 \times 86$	10
25.	UPT LBK	2	$2/669 \times 86$	0
Jumlah		669		76

3. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Random Sampling* secara proporsional. Menurut Sugiyama (2008: 119), *Proportionale Random Sampling* adalah teknik penarikan sample dari masing-masing sub populasi dengan jumlah secara proporsional.

Dipilihnya *Proportionale Random Sampling* dalam penelitian ini, karena masing-masing populasinya memiliki sub populasi, yaitu Tenaga Administrasi yang berstatus PNS dikelompokkan berdasarkan unit kerja.

I. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah empat jenis angket sebagai berikut.

- 1) Angket tentang budaya organisasi,
- 2) Angket tentang motivasi pegawai,
- 3) Angket tentang kepuasan kerja,
- 4) Angket tentang komitmen Pegawai.

Angket yang akan digunakan untuk mengumpulkan data, sebelumnya diuji kevalidan dan reliabilitasnya. Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur. Jadi validitas suatu instrumen berhubungan dengan tingkat akurasi dari suatu alat ukur mengukur apa yang akan diukur. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketetapan suatu instrumen mengukur apa yang harus diukur. Ada tiga cara pelaksanaan untuk menguji reliabilitas suatu tes, yaitu: (1) tes

tunggal (single test), (2) tes ulang (test retest), dan (3) tes ekuivalen (alternate test).

Formula uji validitas tersebut menggunakan *Pearson's Coefficient of Correlation (Product Moment Coefficient)* dari Karl Pearson. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n x_i y_i - \frac{(\sum x_i)(\sum y_i)}{n}}{\sqrt{\left[\sum_{i=1}^n x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n} \right] \left[\sum_{i=1}^n y_i^2 - \frac{(\sum y_i)^2}{n} \right]}}$$

Sumber: Al-Rasyid, Harun. (2005: 120). *Statistika Sosial*. Bandung Program Pascasarjana UNPAD.

Tahap selanjutnya adalah menentukan konsistensi dari instrumen angket sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Konsistensi ini disebut reliabilitas. Uji reliabilitas angket dengan menggunakan formula Koefisien Alfa (α) dari Cronbach (1951) sebagai berikut.

Rumus:

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

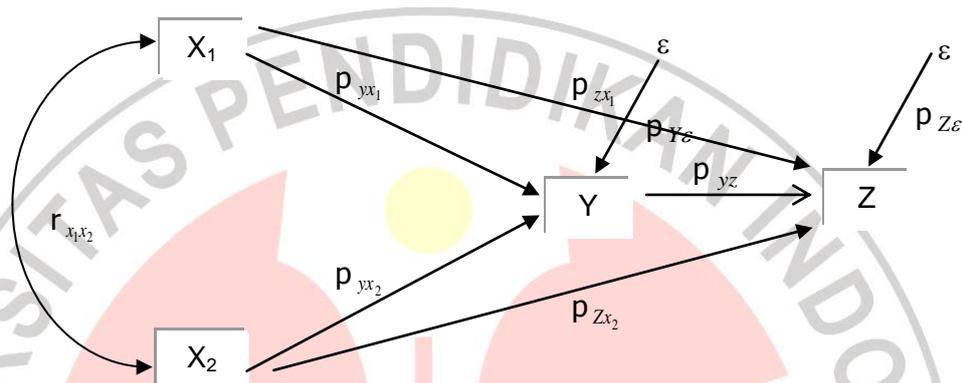
Sumber: Azwar, Saefuddin (1992). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.

J. Rancangan Uji Hipotesis

Penelitian ini menganalisis hubungan kausalitas pengaruh variabel-variabel didalamnya. Hal tersebut dilakukan dengan melihat sejauh mana pengaruh budaya organisasi, motivasi, terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada komitmen pegawai di Universitas Pendidikan Indonesia. Metode yang dipilih untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel bebas (exogenous variable) dan variabel tak bebas (*endogenous variable*) dalam penelitian ini adalah *Path Analysis Models*. Alasan lain dipilihnya metode ini adalah karena hubungan kausal antar variabel yang hendak diuji dibangun atas dasar kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel tersebut.

Hipotesis yang hendak diuji dalam penelitian ini berjumlah tujuh hipotesis seperti yang disebutkan sebelumnya.

Proposisi hipotetik yang menyatakan budaya organisasi, motivasi, melalui kepuasan kerja mempengaruhi komitmen pegawai, dapat digambarkan dalam diagram jalur sebagai berikut :



Keterangan :

X₁ = Variabel Budaya Organisasi

X₂ = Variabel motivasi

Y = Variabel Kepuasan Kerja

Z = Variabel Komitmen Pegawai

$r_{x_1x_2}$ = Koefisien korelasi variabel X₁ dengan X₂, menggambarkan intensitas keeratan hubungan antara variabel X₁ dengan X₂.

p_{yx_1} = Koefisien jalur variabel X₁ terhadap Y, menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel X₁ terhadap Y.

p_{yx_2} = Koefisien jalur variabel X₂ terhadap Y, menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel X₂ terhadap Y.

p_{yz} = Koefisien jalur variabel Y terhadap Z, menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel Y terhadap Z.

$p_{Y\epsilon}$ = Koefisien jalur variabel residu ϵ terhadap Y, menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel residu ϵ terhadap Y.

$p_{z\varepsilon}$ = Koefisien jalur variabel residu ε terhadap Y , menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel residu ε terhadap Y .

ε = Variabel residu ε

K. Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini meliputi tiga hal sebagai berikut:

1. Perhitungan Persentase

Untuk mengetahui persentase jawaban responden, sebelumnya dilakukan perhitungan nilai rata-rata, nilai maksimum dan nilai minimum data. Tahap selanjutnya melakukan perhitungan persentase yang akan digunakan untuk mengetahui gambaran variabel penelitian. Hal tersebut dilakukan dengan menghitung frekuensi skor jawaban responden pada setiap alternatif jawaban angket, sehingga diperoleh persentase jawaban setiap alternatif jawaban dan skor rata-rata. Interpretasi skor rata-rata jawaban responden dihitung dengan menggunakan rumus interval sebagai berikut.

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Sesuai dengan skor alternatif jawaban angket yang terentang dari 1 sampai dengan 5, banyak kelas interval ditentukan sebanyak 5 kelas, sehingga diperoleh panjang kelas interval sebagai berikut.

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden seperti tampak pada tabel berikut.

Tabel III.7
Skala Penafsiran Rata-Rata Skor Jawaban Responden

Rentang	Penafsiran
---------	------------

Rentang	Penafsiran
1,00 – 1,79	Sangat Lemah/Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Lemah/Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Kuat/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Kuat/Sangat Tinggi

2. Uji Normalitas Data.

Uji normalitas, dilakukan untuk mengetahui kenormalan data. Pengujian normalitas harus dilakukan apabila belum ada teori yang menyatakan bahwa variabel yang diteliti adalah normal. Pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan bantuan program SPSS 17. data dapat dikatakan normal jika nilai *Sig* atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$.

3. Pengujian Hipotesis

Teknik pengolahan data untuk uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Analisis Jalur (*Path Analysis Models*). Skala pengukuran semua variabel dalam penelitian ini adalah pengukuran pada skala ordinal. Untuk kepentingan analisis data dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang mensyaratkan tingkat pengukuran variabel sekurang-kurangnya interval, indeks pengukuran variabel ini ditingkatkan menjadi data dalam skala interval melalui *method of successive intervals* (Rasyid, 2005).

Adapun interpretasi Koefisien Korelasi dapat dijelaskan sebagai berikut. Korelasi PPM dilambangkan dengan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan di interpretasikan dengan tabel di bawah ini:

Tabel III.8
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	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

Sumber: Sugiyono, 2006: 183

Teknik pengolahan data dengan menggunakan model Analisis Jalur (*Path Analysis Models*) ini dibantu dengan program SPSS 17.

L. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian berisi tentang bagaimana penulis menyajikan hasil penelitiannya. Kemudian bagaimana hasil penelitian tersebut ditafsirkan, serta bagaimana penulis akan membahasnya. Kesemuanya harus berkaitan dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis. Pada umumnya penelitian yang bertujuan menguji suatu hipotesis, laporan mengenai hasil penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua bagian penting. Pertama, berisi uraian tentang karakteristik masing-masing variabel. Kedua, memuat uraian tentang hasil pengujian hipotesis.

Dalam hasil penelitian memuat beberapa komponen, yaitu: 1. Paparan data; memuat beberapa hal, utamanya yang berkaitan dengan temuan dan data yang didapat selama penelitian, misalnya data-data kuantitatif atau data-data yang sifatnya kualitatif. 2. Analisis Data, 3. Pengujian hipotesis, dan, 4. Pembahasan; tujuan pembahasan adalah: menjawab masalah penelitian, atau menunjukkan bagaimana tujuan penelitian dicapai. Menafsirkan temuan-temuan penelitian. Mengintegrasikan temuan penelitian ke dalam kumpulan pengetahuan yang telah mapan. Memodifikasi teori yang ada atau menyusun teori baru, dan menjelaskan implikasi lain dari hasil penelitian, termasuk keterbatasan temuan-temuan penelitian. Temuan-temuan tersebut, dijadikan sebagai bahan saran.

Pembahasan hasil penelitian menjadi lebih penting, jika hipotesis penelitian yang diajukan ditolak. Sebuah hipotesis ditolak, disebabkan oleh banyak faktor. Pertama, faktor non-metodologis misalnya adanya intervensi variabel lain sehingga menghasilkan kesimpulan yang berbeda dengan hipotesis yang diajukan. Kedua, karena kesalahan metodologis misalnya instrument yang digunakan tidak sah atau kurang reliable. Selanjutnya dalam pembahasan perlu diuraikan lebih lanjut mengenai letak ketidaksempurnaan instrument yang digunakan. Penjelasan tentang kekurangan atau kesalahan yang ada akan menjadi salah satu pijakan untuk menyarankan perbaikan bagi penelitian sejenis diwaktu-waktu yang akan datang.

