

## **BAB III**

### **METODE DAN DESAIN PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah objek yang diteliti dan dianalisis selama penelitian berlangsung. Dalam penelitian ini, penulis memilih Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya sebagai lokasi penelitian dengan permasalahan yang akan diteliti adalah mengenai Kepuasan Kerja Karyawan di DISDUKCAPIL Kota Tasikmalaya.

Objek penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel Budaya Organisasi, variabel Perilaku Kepemimpinan, dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Dimana variabel Budaya Organisasi sebagai ( $X_1$ ) dan Perilaku Kepemimpinan sebagai ( $X_2$ ) yang merupakan variabel bebas (*Independent variable*), sedangkan variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebagai (Y) yang merupakan variabel terikat (*Dependent variable*). Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya.

Waktu dan Tempat Penelitian Penulis mengambil objek penelitian di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. Penelitian ini berlangsung selama 3 bulan, yaitu dari bulan September 2020 –November 2020.

#### **3.2 Desain Penelitian**

##### **2.2.1 Metode Penelitian**

Sebelum melaksanakan penelitian, penulis terlebih dahulu harus menentukan metode penelitian yang akan digunakan agar dapat mengarahkan dan dijadikan pedoman dalam melaksanakan penelitian.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei. Metode penelitian survei ini digunakan karena penelitian ini bersifat kuantitatif dan alat pengumpulan datanya menggunakan kuesioner.

Menurut Abdurahman M, dkk,. (2011, hlm.17) mengungkapkan bahwa metode penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan terhadap sejumlah individu atau unit analisis, sehingga di temukan fakta atau keterangan secara faktual mengenai gejala suatu kelompok atau perilaku individu, dan hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pembuatan rencana atau pengambil keputusan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis melakukan pengamatan di lapangan secara langsung untuk mendapatkan data penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya.

### **2.2.2 Operasional Variabel**

Operasional variabel ini diperlukan dalam rangka menjelaskan dimensi indikator-indikator dan variabel-variabel penelitian. Selain itu, proses ini dimaksudkan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan secara benar.

Menurut Muhidin (2010, hlm. 37) operasionalisasi variabel adalah kegiatan menjabarkan konsep variabel menjadi konsep yang lebih sederhana yaitu indikator. Operasional variabel menjadi rujukan dalam penyusunan instrumen penelitian. Oleh karena itu, operasionalisasi variabel harus disusun dengan baik agar memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi.

#### **3.2.2.1. Operasional Variabel Budaya Organisasi**

Pengertian Budaya Organisasi menurut Robbins (2006, hlm. 247) bahwa Budaya organisasi merupakan sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Indikator budaya organisasi adalah beberapa faktor yang mana budaya organisasi dapat dikatakan kuat atau lemah.

Menurut Robbins (2010, hlm. 63) kuat lemahnya budaya organisasi dapat dilihat dari nilai-nilai primer, diantaranya:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang didalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
- 6) Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
- 7) Stabilitas. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Untuk lebih memperjelas penulis menggambarkan lebih rinci mengenai variabel, indikator, ukuran dan skala sebagai berikut:

**Tabel 3. 1**  
**Operasional Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Budaya Organisasi (X) Budaya Organisasi merupakan sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh paraarganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Indikator budaya organisasi adalah beberapa faktor yang mana	Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko	Tingkat dorongan perusahaan kepada karyawan dalam mengembangkan sikap inovatif	Ordinal	1
		Tingkat dorongan perusahaan agar karyawan berani mengambil resiko	Ordinal	2
	Memperhatikan Hal-hal Rinci	Tingkat pengawasan perusahaan agar karyawan bekerja dengan teliti	Ordinal	3
		Tingkat kecermatan perusahaan dalam memeriksa kinerja karyawan.	Ordinal	4
	Orientasi pada Hasil	Tingkat pencapaian perusahaan dalam target pekerjaan	Ordinal	5

Irvan Nadlira Ridwan Nur Abidin, 2021

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TASIKMALAYA**

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

budaya organisasi dapat dikatakan kuat atau lemah  <b>Robbins dan Coulter (2010, hlm. 63)</b>		Tingkat kesesuaian target perusahaan dengan pekerjaan yang dicapai karyawan	Ordinal	6
	Orientasi pada Orang	Tingkat kepercayaan perusahaan terhadap karyawan untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya secara mandiri	Ordinal	7
		Tingkat keadilan perusahaan dalam memperlakukan karyawan	Ordinal	8
	Orientasi pada Tim	Tingkat dorongan perusahaan supaya karyawan bekerja sebagai tim	Ordinal	9
		Tingkat perusahaan memberikan reward kepada karyawan atas prestasi kerja tim	Ordinal	10
	Keagresifan	Tingkat perusahaan menciptakan peluang untuk karyawan berkompetisi	Ordinal	11
		Tingkat inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	12
	Stabilitas	Tingkat konsistensi perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aturan	Ordinal	13
		Tingkat kestabilan perusahaan dalam mempertahankan pencapaian yang sudah didapat	Ordinal	14

*Sumber: Robbins dan Coulter (2010)*

### 3.2.2.2. Operasional Variabel Perilaku Kepemimpinan

Hersey dan Blanchard dalam (Miswan, 2012 hlm. 6): perilaku pemimpin adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti yang dipersepsikan orang-orang itu. Pola-pola itu timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka memberikan tanggapan

dengan cara yang sama dengan dalam kondisi serupa, pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja sama dengan orang-orang itu. Indikator perilaku kepemimpinan itu sendiri meliputi;

1. *Telling* (Mengatakan/memberitahukan)
2. *Selling* (Menjual/menawarkan)
3. *Participating* (Partisipasi)
4. *Delegating* (mendelagasikan wewenang)

Penulis menggambarkan lebih rinci mengenai variabel, indikator, ukuran dan skala sebagai berikut:

**Tabel 3. 2**  
**Operasional Variabel Perilaku Kepemimpinan ( $X_2$ )**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Perilaku kepemimpinan (X)  Perilaku pemimpin adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti yang dipersepsikan orang-orang itu. Pola-pola itu timbul pada diri orang-	Telling (Mengatakan/Memberitahukan)	Kesediaan Pemimpin memberikan arahan	Ordinal	1
		Menampilkan sikap keteladanan seorang pemimpin	Ordinal	2
		Kesiapan Pemimpin dalam menjalankan tugas	Ordinal	3
		Kejelasan pemimpin memberikan instruksi	Ordinal	4
	Selling (Menjual/Menawarkan)	Kesediaan pemimpin berkomunikasi dua arah dengan bawahan	Ordinal	5
		Kesediaan pimpinan memberikan perhatian	Ordinal	6

<p>orang pada waktu mereka memberikan tanggapan dengan cara yang sama dengan dalam kondisi serupa, pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja sama dengan orang-orang itu.</p> <p><b>Hersey dan Blanchard dalam (Miswan 2012 hlm.6):</b></p>		Kesediaan pemimpin bertanya mengenai tugas dan keadaan pribadi	Ordinal	7
		Kesediaan pemimpin melakukan pendekatan untuk perbaikan dan perubahan	Ordinal	8
		Kesediaan pemimpin melakukan pengawasan tugas	Ordinal	9
		Kesediaan pemimpin melakukan pengawasan penggunaan peralatan kerja	Ordinal	10
		Kesediaan pemimpin dalam membantu menyelesaikan masalah	Ordinal	11
		Ketepatan pemimpin dalam mengambil keputusan	Ordinal	12
	Participating (Partisipasi/mengikutsertakan)	Kesediaan pemimpin berkonsultasi dengan bawahan	Ordinal	13
		Kesediaan pemimpin memberikan saran dan pendapat dari bawahan	Ordinal	14
		Kesediaan pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan	Ordinal	15
		Kesediaan pemimpin berkoordinasi dalam menjalankan visi dan misi	Ordinal	16

Delegating (Mendelegasikan/ melimpahkan wewenang)	Pemimpin memberikan evaluasi atas hasil kerja bawahan	Ordinal	17
	Kesediaan pimpinan memberikan apresiasi atas hasil kerja	Ordinal	18
	Kesediaan pemimpin mendelegasikan tugas dan wewenang kepada bawahan	Ordinal	19
	Pemimpin memberikan peluang kepada pegawai untuk mengembangkan diri	Ordinal	20

*Sumber: Hersey & Blanchard dalam (Miswan, 2012)*

### 3.2.2.3. Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2012, hlm. 202).

Malayu Hasibuan (2012, hlm. 202), menyatakan bahwa: indikator kepuasan kerja adalah :

1. Turnover
2. Tingkat ketidakhadiran
3. Umur
4. Tingkat Pekerjaan
5. Ukuran Organisasi

**Tabel 3. 3**  
**Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
----------	-----------	--------	-------

<p>Kepuasan Kerja (Y)</p> <p>Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. (Hasibuan, 2012, hlm. 202).</p>	<p>Turnover</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Permasalahan karyawan dalam bekerja disebabkan karena jenuh ditempat kerja</li> <li>2. Beban Pekerjaan yang banyak membuat saya malas bekerja</li> <li>3. Pengarahan yang tidak baik membuat saya malas bekerja</li> <li>4. Ketegasan atasan yang kurang membuat saya melanggar aturan</li> <li>5. Karyawan yang melanggar tata tertib tidak memiliki komitmen dalam bekerja</li> <li>6. Saya melakukan protes terhadap perlakuan yang tidak adil dari atasan</li> <li>7. Saya melakukan protes karena terasa adanya diskriminasi pekerjaan</li> <li>8. Perubahan sikap positif karyawan saat bekerja disebabkan konflik di tempat kerja</li> <li>9. Pekerjaan yang membuat stress menyebabkan sikap saya berubah</li> <li>10. Kurangnya saling memahami antar individu membuat perubahan dalam sikap yang biasanya</li> </ol>	Ordinal
	<p>Tingkat Ketidakhadiran (Absen)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tertundanya pekerjaan karyawan pada jam kerja karena kehabisan tenaga</li> <li>2. Saya merasa kurang terampil dalam bekerja, sehingga waktu bekerja banyak tertunda</li> <li>3. Kemangkiran Karyawan terjadi karena sakit atau tugas kedinasan luar kota</li> <li>4. Kemangkiran karyawan terjadi karena bolos masuk kerja</li> <li>5. Kelalaian karyawan membuat terlambat masuk kerja</li> <li>6. Kemacetan di jalan membuat karyawan terlambat masuk kerja</li> </ol>	Ordinal
	<p>Umur</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan yang berusia tua mempunyai pengalaman bekerja yang lebih dalam</li> </ol>	Ordinal

Irvan Nadlira Ridwan Nur Abidin, 2021

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TASIKMALAYA**

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



		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Karyawan yang lebih tua memiliki loyalitas yang tinggi</li> <li>3. Karyawan yang berusia muda mempunyai fisik yang kuat saat bekerja</li> <li>4. Karyawan yang lebih muda memiliki banyak peluang untuk berkreaitifitas</li> </ol>	
	Tingkat Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan memberikan peluang untuk naik jabatan bagi karyawan yang rajin</li> <li>2. Karyawan memiliki keinginan naik jabatan karena ada keinginan pendapatan yang lebih tinggi</li> <li>3. Perusahaan dapat menempatkan karyawan sesuai kemampuan</li> <li>4. Kemampuan yang saya miliki dapat menghasilkan kerja yang lebih produktif</li> <li>5. Pimpinan selalu memberikan bimbingan dalam mencegah kecelakaan kerja</li> <li>6. Komite keselamatan kerja memiliki peran yang baik dalam mengantisipasi terjadi kecelakan kerja</li> </ol>	Ordinal
	Ukuran Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perencanaan strategi manajemen dapat dipahami oleh semua karyawan</li> <li>2. Adanya informasi yang jelas bagi semua karyawan dalam pekerjaan</li> <li>3. Perusahaan selalu menjaga baik komunikasi disetiap organisasi</li> <li>4. Komunikasi yang ada dalam organisasi membuat tujuan perusahaan tercapai</li> <li>5. Karyawan dapat berpartisipasi pada perusahaan dengan didasari motivasi yang kuat</li> </ol>	Ordinal

*Sumber: Hasibuan, (2012, hlm. 202)*

## 2.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

### 3.2.3.1. Populasi

Dalam pengumpulan data yang akan diolah dan dianalisis, maka diperlukan menentukan populasi. Menurut Abdurrahman, dkk. (2017, hal. 129) bahwa “Populasi adalah keseluruhan elemen, atau unit penelitian, atau unit analisis yang memiliki ciri/karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan)”.

Populasi karyawan yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya berjumlah 86 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

**Tabel 3. 4**  
**Populasi Penelitian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya**

No	Status	Jumlah
1	PNS	56
2	Non PNS	30
Jumlah		86

*Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya 2020*

Berdasarkan tabel di atas, tabel 3.4 terdapat 56 orang PNS dan 30 Orang Non PNS yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. Maka dari itu, populasi pada penelitian ini adalah 86 orang.

### 3.2.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 116) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Irvan Nadlira Ridwan Nur Abidin, 2021

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TASIKMALAYA**

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

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah melalui purposive sampling dimana atas dasar kriteria penelitian:

1. Merupakan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya
2. Pegawai non PNS yang mengalami turn over
3. Bersedia menjadi responden penelitian

Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 30 orang yang merupakan pegawai non PNS

#### 2.2.4 Sumber Data

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu: Budaya Organisasi (Variabel  $X_1$ ), Perilaku Kepemimpinan (Variabel  $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja (Variabel  $Y$ ). Sumber data yang diperoleh dari 3 variabel tersebut adalah sumber data primer. Untuk lebih jelasnya, peneliti menggambarkan sumber data penelitian ini pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3. 5**  
**Sumber Data**

No	Variabel	Data	Sumber Data	Jenis Data
1	Budaya Organisasi ( $X_1$ )	Skor Angket	Pegawai	Primer
2	Perilaku Kepemimpinan ( $X_2$ )	Skor Angket	Pegawai	Primer
3	Kepuasan Kerja ( $Y$ )	Skor Angket	Pegawai	Primer

#### 2.2.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Setiap informasi diharapkan dapat memberikan gambaran, keterangan dan fakta yang akurat mengenai suatu keadaan atau kondisi tertentu. Oleh karena itu, diperlukan suatu teknik pengumpulan data yang tepat. Dan menurut Abdurahman M, dkk,. (2011, hlm. 38) “teknik pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data”.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dan instrument yang digunakannya adalah angket. Menurut Abdurahman M, dkk., (2011, hlm. 44).

“Kuesioner atau yang juga dikenal sebagai angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden. Alat pengumpulan data dengan kuesioner adalah berupa daftar pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti untuk disampaikan kepada responden yang jawabannya diisi oleh responden sendiri.”

### **2.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian**

Instrumen sebagai alat pengumpulan data sangat penting untuk di uji kelayakannya, karena akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak biasa. Pengujian instrument ini dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Instrumen penelitian yang baik adalah instruen yang valid dan reliabel. Instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat mengukur sesuatu dengan tepat. Sedangkan reliabel adalah, apabila instrument pengukurannya konsisten dan akurat.

Untuk kelengkapan analisis dalam penelitian ini maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Keterangan:

NJI : Nilai jenjang interval adalah interval untuk menentukan tinggi sekali tinggi, sedang, rendah, sangat rendah, suatu variabel.

Penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian yang terdiri dari dua bagian, yaitu sebagai berikut:

### 3.2.7.1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2014, hlm. 146) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan dan keahlian suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang dikehendaki.

Pengujian validitas instrumen dengan menggunakan korelasi product moment yang dikemukakan oleh Karl Pearson sebagai berikut:

Untuk mempermudah perhitungan dalam pengujian validitas instrumen, maka peneliti menggunakan alat bantu hitung statistik yaitu menggunakan Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23.0. Berikut ini langkah pengujian validitas menggunakan SPSS Version 23.0 :

1. Input data per item dan totalnya dari setiap variabel (variabel X, variabel Y dan variabel Z) ke dalam SPSS.
2. Klik *analyze* →  *correlate* →  *bivariate*
3. Pindahkan semua item dan totalnya ke kotak variabel yang ada disebelah kanan, lalu centang *pearson*, *two tailed*, dan *flag significant correlation*, lalu terakhir klik OK.
4. Membuat kesimpulan, yaitu dengan cara membandingkan nilai *r* hitung dan nilai *r* tabel dengan kriteria sebagai berikut:
  - 1) Jika  $r_{xy} \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka instrument dinyatakan valid.
  - 2) Jika  $r_{xy} \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ , maka instrument dinyatakan tidak valid.

### 3.2.7.2. Hasil Uji Validitas Variabel $X_1$ (Budaya Organisasi)

Teknik uji validitas yang digunakan adalah *Korelasi Product Moment* dan perhitungannya menggunakan *Microsoft Excel 2010*. Dari 3 Indikator yang terdapat dalam Budaya Organisasi diuraikan menjadi 14 butir pernyataan kuesioner yang disebar kepada 30 orang responden. Berikut hasil uji validitas untuk Budaya Organisasi.

**Tabel 3. 6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel  $X_1$**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{Tabel}$	Keterangan
1	0,8790	0,3494	VALID

2	0,6600	0,3494	VALID
3	0,5890	0,3494	VALID
4	0,8790	0,3494	VALID
5	0,6600	0,3494	VALID
6	0,8790	0,3494	VALID
7	0,8790	0,3494	VALID
8	0,8790	0,3494	VALID
9	0,8790	0,3494	VALID
10	0,6600	0,3494	VALID
11	0,5890	0,3494	VALID
12	0,8150	0,3494	VALID
13	0,5720	0,3494	VALID
14	0,4370	0,3494	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan data uji coba kuesioner

Dari hasil analisis uji validitas data pada 30 responden, dinyatakan bahwa 14 butir pernyataan dinyatakan valid, karena pernyataan kuesioner tersebut memiliki koefisien korelasi butir total  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.2.7.3. Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub> (Perilaku Kepemimpinan)

Teknik uji validitas yang digunakan adalah *Korelasi Product Moment* dan perhitungannya menggunakan *Microsoft Excel 2010*. Dari 3 Indikator yang terdapat dalam Perilaku Kepemimpinan diuraikan menjadi 18 butir pernyataan kuesioner yang disebar kepada 30 orang responden. Berikut hasil uji validitas untuk Perilaku Kepemimpinan.

**Tabel 3. 7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub>**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{Tabel}$	Keterangan
---------	--------------	-------------	------------

1	0,9830	0,3494	VALID
2	0,9580	0,3494	VALID
3	0,9600	0,3494	VALID
4	0,9830	0,3494	VALID
5	0,9830	0,3494	VALID
6	0,8420	0,3494	VALID
7	0,7950	0,3494	VALID
8	0,9830	0,3494	VALID
9	0,9580	0,3494	VALID
10	0,9830	0,3494	VALID
11	0,9830	0,3494	VALID
12	0,9830	0,3494	VALID
13	0,9830	0,3494	VALID
14	0,8420	0,3494	VALID
15	0,861	0,3494	VALID
16	0,8580	0,3494	VALID
17	0,7700	0,3494	VALID
18	0,3820	0,3494	VALID

*Sumber: Hasil Pengolahan data uji coba kuesioner*

Dari hasil analisis uji validitas data pada 30 responden, dinyatakan bahwa 18 butir pernyataan dinyatakan valid, karena pernyataan kuesioner tersebut memiliki koefisien korelasi butir total  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### **3.2.7.4. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

Teknik uji validitas yang digunakan adalah *Korelasi Product Moment* dan perhitungannya menggunakan *Microsoft Excel 2010*. Dari 3 Indikator yang terdapat dalam Kepuasan Kerja diuraikan menjadi 31 butir pernyataan

kuesioner yang disebar kepada 30 orang responden. Berikut hasil uji validitas untuk Kepuasan Kerja.

**Tabel 3. 8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub>**

No Item	hitung	tabel	Keterangan
1	0,8770	0,3494	VALID
2	0,6740	0,3494	VALID
3	0,6400	0,3494	VALID
4	0,8770	0,3494	VALID
5	0,6190	0,3494	VALID
6	0,8770	0,3494	VALID
7	0,8880	0,3494	VALID
8	0,8880	0,3494	VALID
9	0,8880	0,3494	VALID
10	0,6400	0,3494	VALID
11	0,5950	0,3494	VALID
12	0,8420	0,3494	VALID
13	0,8880	0,3494	VALID
14	0,6400	0,3494	VALID
15	0,5950	0,3494	VALID
16	0,8880	0,3494	VALID
17	0,8880	0,3494	VALID
18	0,8880	0,3494	VALID
19	0,6400	0,3494	VALID



20	0,5950	0,3494	VALID
21	0,8880	0,3494	VALID
22	0,6400	0,3494	VALID
23	0,8880	0,3494	VALID
24	0,8880	0,3494	VALID
25	0,8880	0,3494	VALID
26	0,8880	0,3494	VALID
27	0,6190	0,3494	VALID
28	0,6400	0,3494	VALID
29	0,8420	0,3494	VALID
30	0,5820	0,3494	VALID
31	0,3870	0,3494	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan data uji coba kuesioner

Dari hasil analisis uji validitas data pada 30 responden, dinyatakan bahwa 31 butir pernyataan dinyatakan valid, karena pernyataan kuesioner tersebut memiliki koefisien korelasi butir total  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.2.7.5. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2014 hlm. 154). Uji reabilitas bertujuan untuk mengukur gejala – gejala yang sama dan hasil pengukur itu *reliable*. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *cronbach Alpha*.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

Jika *cronbach Alpha* > 0,6, reliabel.

Jika *cronbach Alpha* < 0,6, tidak reliabel

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Successive Interval* yaitu data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan metode *successive Interval* dengan menggunakan alat bantu Microsoft Excel 2013 (Sugiyono, 2013 hlm. 25).

### 2.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melakukan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat datanya dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian, baik berkaitan dengan deskripsi data maupun untuk membuat induksi, atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi (parameter) berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik).

Sontani dan Muhidin (2011, hlm. 158) mengemukakan tujuan dilakukannya analisis data diantaranya: a) mendeskripsikan data dan b) membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi, atau karakteristik berdasarkan data yang di peroleh dari sampel (statistic). Kemudian Sontani dan Muhidin mengatakan untuk mencapai tujuan analisis data tersebut ada langkah-langkah atau prosedur yang dapat dilakukan diantaranya:

1. Tahap mengumpulkan data, dilakukan melalui instrument pengumpulan data
2. Tahap editing, yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrument pengumpulan data
3. Tahap koding, yaitu proses indentifikasi dan klarifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrument pengumpulan data menurut variabel-variabel yang di teliti.

Dalam tahap ini dilakukan pemberian kode atau skor untuk setiap opsi dari setiap item berdasarkan ketentuan yang ada. Kemudian terdapat pola pembobotan untuk koding tersebut diantaranya:

**Tabel 3. 9**  
**Pola Pembobotan Variabel**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	
		Positif	Negatif
1	Sangat setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

4. Tahap tabulasi data, yaitu mencatat atau entri data ke dalam tabel induk penelitian. Dalam hal ini hasil koding dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun, tabel rekapitulasi tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 10**  
**Rekapitulasi Hasil Skoring Angket**

Responden	Skor item								Total
	1	2	3	4	5	6	.....	N	
1.									
2.									
3.									

*Sumber: Somantri dan Muhidin (2006, hlm, 39)*

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan dua macam Teknik, yaitu teknik analisis data deskriptif dan Teknik analisis data inferensial.

### **3.2.7.1. Teknik Analisis Data Deskriptif**

Menurut Sontani dan Muhidin (2011, hlm.163) menyatakan bahwa:

“Teknik analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistika yang digunakan untuk menganalisis

data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian.”

Analisis data tersebut dilakukan agar menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah nomor 1, 2, dan 3 maka teknik yang digunakan yaitu teknik analisis deskriptif, tujuannya yaitu untuk mengetahui gambaran budaya organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya, untuk mengetahui efektivitas perilaku kepemimpinan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya, dan untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya.

Variabel penelitian dideskripsikan dengan menggunakan kriteria tertentu yang mengacu pada skor angket yang diperoleh dari responden, berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel dengan tujuan untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian. Kondisi variabel penelitian di lapangan dianalisis dengan menggunakan rentang skor yang mengacu pada skor kategori angket yaitu skor maksimal dikurangi skor minimal yang dimana hasilnya dibagi kedalam banyaknya interval. Berikut kriteria yang digunakan untuk mendeskripsikan variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 3.11**  
**Skala Likert**

No.	Rentang	Penafsiran		
		X1	X2	Y
1	1,00 - 1,79	Sangat Lemah	Tidak Efektif	Sangat Rendah
2	1,80 - 2,59	Lemah	Kurang Efektif	Rendah
3	2,60 - 3,,39	Sedang	Cukup Efektif	Sedang
4	3,40 - 4,19	Kuat	Efektif	Tinggi

5	4,20 - 5,00	Sangat Kuat	Sangat Efektif	Sangat Tinggi
---	-------------	-------------	----------------	---------------

Sumber: Diadaptasi dari skor Kategori Likert skala 5 (Somantri & Muhidin, 2006, hlm. 38)

### 2.2.8 Pengujian Persyaratan Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum pengujian hipotesis dilakukan. Syarat yang harus terlebih dahulu dilakukan adalah dengan melakukan pengujian uji asumsi klasik.

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier berganda yang digunakan di dalam penelitian memiliki penyimpangan asumsi klasik atau tidak. Model regresi berganda dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik dapat dihitung melalui:

#### 3.2.8.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas menggunakan uji asumsi *kolmogorov- Smirnov* (K-S) Sugiyono (2013 hlm. 75).

Bila nilai signifikan  $< 0,05$  berarti distribusi data tidak normal

Bila nilai signifikan  $> 0,05$  berarti distribusi data normal.

#### 3.2.8.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013 hlm.105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya.

Menurut Duwi Priyatno (2010 hlm.83) kriteria VIF sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF  $> 5$  multikolinearitas

b. Jika nilai VIF < 5 tidak multikolinearitas

### 3.2.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Dwi Priyatno 2010 hlm. 83).

Jika signifikansi korelasi < 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas dan jika lebih dari > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Adapun kriteria yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas dengan uji park adalah sebagai berikut:

- a. Jika variabel independen secara statistik signifikan terhadap variabel dependen nilai absolut, maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika variabel independen secara statistik tidak signifikan terhadap variabel dependen nilai absolut, maka terjadi homoskedastisitas.

### 3.2.8.4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan pengujian apakah variabel independen terdapat hubungan ganda atau tidak melalui perbandingan nilai DW < 2 maka tidak terjadi autokorelasi, jika DW > 2 maka terjadi autokorelasi (Dwi Priyatno 2010 hlm. 84).

### 3.2.8.5. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiono (2013 hlm.210), analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Jadi analisis regresi ganda digunakan apabila jumlah variabel independennya minimal dua

Menurut Sugiyono (2013 hlm.275) model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kepuasan Kerja
$\alpha$	= <i>Intercept</i>
$\beta_i$	= Koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	= Budaya Organisasi
X <sub>2</sub>	= Perilaku Kepemimpinan
e	= Faktor Lain

### 3.2.8.6. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi ganda yaitu hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu atau lebih variabel dependen. Dalam korelasi berganda koefisien korelasinya dinyatakan dalam r. dilihat dari hasil output SPSS model summary (r) (Ghozali, 2013 hlm.86).

Intervan Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013 hlm.231)

### 3.2.8.7. Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ini berkisar antara 0 dan 1 (Sugiyono; 2013 hlm. 231).

Koefisien Determinasi :  $r^2 \times 100\%$

Koefisien Non Determinasi :  $(1 - r^2) \times 100\%$

## 2.2.9 Pengujian Hipotesis

### 3.2.9.1. Penetapan Hipotesis Operasional

Secara Simultan

$H_0 : \rho_1 = 0$  Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

$H_a : \rho_1 \neq 0$  Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Secara Parsial

$H_{01} : \rho_1 = 0$  Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

$H_{a1} : \rho_1 \neq 0$  Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

$H_{02} : \rho_2 = 0$  Perilaku Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

$H_{a2} : \rho_2 \neq 0$  Perilaku Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

### 3.2.9.2. Penetapan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 95% ( $\alpha = 0,05$ ) yang merupakan tingkat signifikansi yang sering digunakan dalam penelitian ilmu sosial.

### 3.2.9.3. Kaidah Keputusan

Secara Simultan

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau Sig.  $\rho \geq 0,05$

Tolak  $H_0$  (Terima  $H_a$ ) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau Sig.  $\rho < 0,05$

Irvan Nadlira Ridwan Nur Abidin, 2021

*PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TASIKMALAYA*

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



Secara Parsial

Terima Ho (Tolak Ha) jika:  $-t_{\frac{1}{2}\alpha} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\frac{1}{2}\alpha}$  atau Sig.  $\rho \geq 0,05$

Tolak Ho (Terima Ha) jika:  $t_{\text{hitung}} < -t_{\frac{1}{2}\alpha}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\frac{1}{2}\alpha}$  atau Sig.  $\rho < 0,05$

Berdasarkan hasil analisis akan ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang ditetapkan dapat diterima atau tidak berdasarkan kaidah keputusan di atas