

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Kerangka Pemikiran

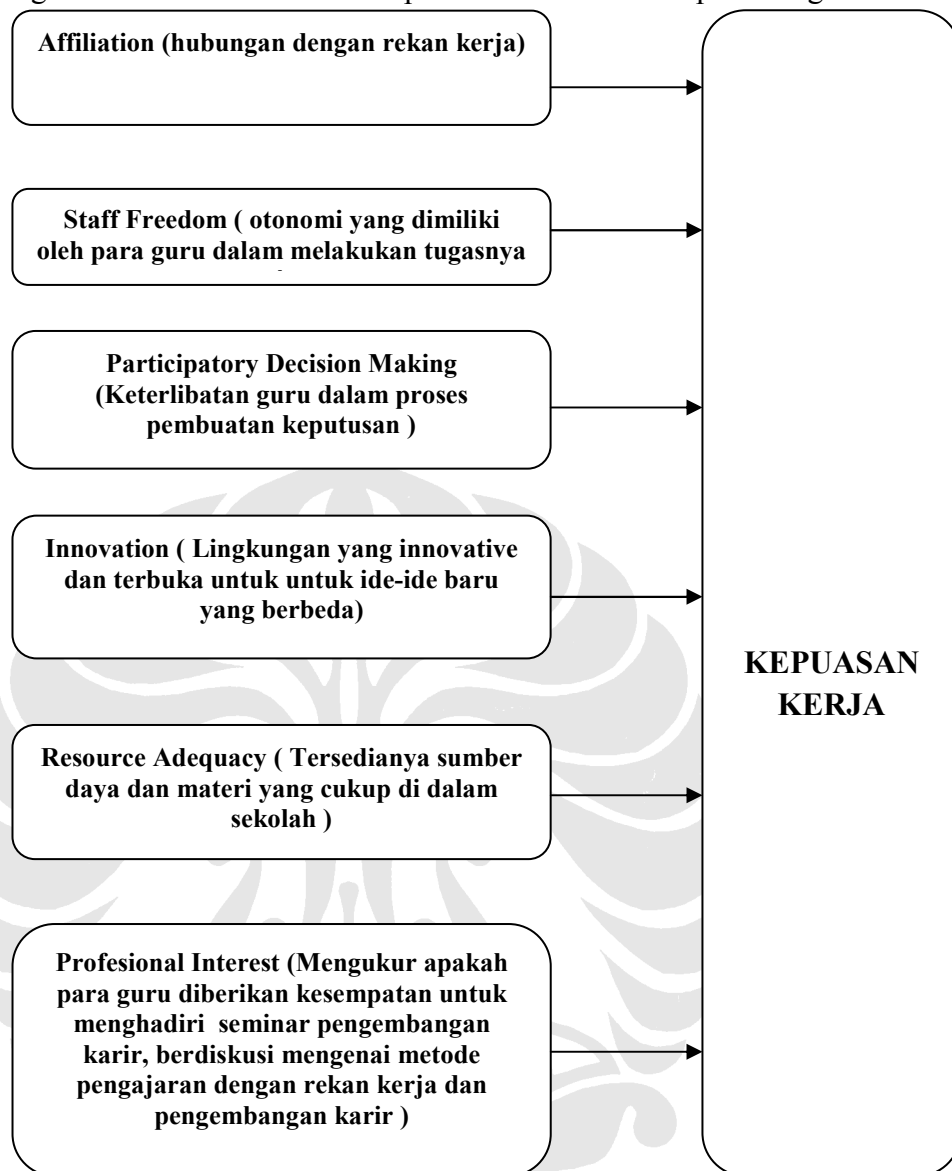
Penelitian ini bersumber dari penelitian sebelumnya milik Dawn G. Eaton yang berjudul “*Effects of Organizational Climate on Faculty Job Satisfaction and Job Stress in a Texas Community College District*” (1998). Dalam penelitiannya, Dawn G. Eaton membagi iklim organisasi menjadi enam dimensi, didasarkan pada teori yang diformulasikan oleh Rentoul & Frazer (1983) mengenai iklim organisasi.

Keenam variabel tersebut adalah :

- a. *Affiliation* (hubungan dengan rekan kerja).
- b. *Staff Freedom* ( Otonomi yang dimiliki dalam melakukan tugas).
- c. *Participatory Decision Making* (Keterlibatan dalam proses pembuatan keputusan).
- d. *Innovation* (Lingkungan yang inovatif dan terbuka untuk ide-ide baru).
- e. *Resource Adequacy* (Tersedianya sumber daya (resource) yang cukup).
- f. *Professional Interest* (kesempatan untuk menghadiri seminar pengembangan karir serta berdiskusi mengenai metode pengajaran dengan rekan kerja dan pengembangan karir).

Variabel-variabel iklim organisasi ini ditempatkan sebagai variabel bebas (independen) yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Adapun variabel terikatnya (dependen) adalah kepuasan kerja.

Jika digambarkan maka model dari penelitian ini akan tampak sebagai berikut :



**Gambar 3.1**  
**Model Penelitian**

Sumber : Dawn G. Eaton (1998). *"Effects of Organizational Climate on Faculty Job Satisfaction and Job Stress in a Texas Community College District"*.

Penelitian ini bersumber dari penelitian terdahulu tesis milik Dawn G. Eaton (1998). Peneliti melakukan modifikasi dengan melakukan perubahan terhadap model penelitian yang disesuaikan dengan penelitian yang ingin dilakukan.

## 3.2 Operasionalisasi Variabel

### 3.2.1 Variabel Terikat (Dependen)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Hill (1986-1987) mengatakan bahwa walaupun terdapat banyak alat untuk mengukur kepuasan kerja di dalam bisnis dan industri, instrumen-instrumen kepuasan kerja tersebut tidak bisa diterapkan di dalam lingkungan kerja dari institusi pendidikan. Instrumen yang penulis gunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian adalah versi modifikasi dari *The Teacher Job Satisfaction Questionnaire* (Lester, 1984) yang dibuat oleh Dawn G. Eaton pada disertasinya yang berjudul “*Effects of Organizational Climate on Faculty Job Satisfaction and Job Stress in a Texas Community College District*”. *The Teacher Job Satisfaction Questionnaire* mengukur kepuasan kerja guru (Lester, 1984). Skala *Job Satisfaction* dari *The Teacher Job Satisfaction Questionnaire* (Lester, 1984) digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari 8 *items* dan 2 item tambahan yang mengukur kepuasan kerja dilihat dari gaji (versi modifikasi dari *The Teacher Job Satisfaction Questionnaire* yang dibuat oleh Dawn G. Eaton). 10 item yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

1. Kesempatan untuk menggunakan berbagai keahlian dalam mengajar.
2. Merasa bahwa mengajar adalah pekerjaan yang sangat menarik.
3. Tidak merasa acuh tak acuh dalam mengajar.
4. Merasa bahwa mengajar mendorong originalitas (keaslian)
5. Kesempatan untuk mengembangkan metode pengajaran yang baru.
6. Kepuasan terhadap pilihan karir yang telah diambil.
7. Pekerjaan yang dilakukan merupakan rutinitas yang tidak membosankan.
8. Merasa bahwa mengajar mendorong kreativitas.
9. Tingkat kepuasan terhadap gaji yang diperoleh sekarang.
10. Gaji yang diperoleh saat ini telah sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki.

Item-item tersebut diukur dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 4 yaitu 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=setuju, 4=sangat setuju.

### 3.2.2 Variabel Bebas (Independen)

Dalam penelitian ini yang menjadi sebagai variabel bebas (X) adalah persepsi guru terhadap iklim organisasi yang terdiri dari 6 variabel yaitu hubungan dengan rekan kerja dan atasannya /*Affiliation* (X1), Otonomi yang dimiliki dalam melakukan tugasnya /*Staff Freedom* (X2), Partisipasi dalam pengambilan keputusan /*Participatory Decision Making* (X3), Ketersediaan sumber daya /*Resource Adequacy* (X4), Lingkungan yang inovatif dan terbuka untuk ide-ide baru /*Innovation* (X5), dan kesempatan untuk menghadiri seminar pengembangan karir dan berdiskusi mengenai metode pengajaran dan pengembangan karir dengan rekan kerja /*Professional Interest* (X6).

*The School Level Environment Questionnaire* ( Rentoul & Frazer, 1983) digunakan untuk melakukan penilaian mengenai persepsi guru terhadap faktor-faktor psikologis dari iklim organisasi ( lingkungan sekolah). 6 skala dari *The School Level Environment Questionnaire* ( Rentoul & Frazer, 1983) digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah penjelasan skala-skala iklim organisasi:

- a. *Affiliation(X1)*. Skala “Affiliation” mengukur mengenai hubungan dan interaksi diantara rekan kerja. Affiliation diukur dengan menggunakan 6 item yaitu :
1. Kepercayaan terhadap rekan kerja untuk memberikan bantuan ketika membutuhkannya.
  2. Pemberian dorongan semangat dari rekan kerja.
  3. Tanggapan oleh rekan kerja terhadap pandangan dan pendapat yang diberikan.
  4. Perasaan memiliki banyak teman diantara rekan kerja di dalam organisasi.
  5. Merasa tidak pernah sendirian di tempat kerja.
  6. Penerimaan oleh rekan kerja.

b. Staff Freedom(X2). Skala “Staff Freedom” mengukur kebebasan dan kepercayaan yang diberikan kepada para guru oleh atasan mereka. Skala ini juga mengukur tingkat dimana kebijakan dan aturan-aturan di dalam kelas telah dilakukan. Berikut adalah 6 item dari skala the “*Staff Freedom*”:

1. Persepsi bahwa pimpinan sering sekali memberikan arahan yang membatasi otonomi yang dimiliki guru.
2. Peraturan yang harus diikuti ketika mengajar.
3. Kebebasan untuk menggunakan buku text dan bahan pelajaran tertentu.
4. Otonomi untuk melakukan apa yang diinginkan di dalam kelas.
5. Kebebasan untuk memilih metode atau gaya mengajar tertentu.
6. Kesempatan untuk tidak mengendalikan kelas dengan sangat tegas.

c. Participatory Decision Making (X3). Skala “Participatory Decision Making” mengukur keterlibatan para guru dalam pembuatan kebijakan administrasi dan prosedur. Skala ini menilai apakah para guru dilibatkan dalam pembuatan keputusan. Berikut adalah item dari skala the “*Participatory Decision Making*” :

1. Kesempatan untuk turut berpartisipasi dalam pembuatan keputusan mengenai peraturan administratif dan prosedur.
2. Persepsi bahwa tidak harus menghubungi pimpinan hanya untuk melaporkan masalah yang kecil.
3. Keputusan mengenai kebijakan dalam organisasi tidak sepenuhnya ditetapkan oleh pimpinan.
4. Kesempatan untuk melakukan sesuatu tanpa harus mendapatkan persetujuan dari pimpinan.
5. Peran yang dimiliki di dalam sekolah.
6. Dorongan untuk membuat keputusan-keputusan walaupun tidak diminta oleh pimpinan.

d. Innovation (X4). Skala “ Innovation “ mengukur persepsi para guru mengenai seberapa inovatif anggota organisasi dalam melakukan perubahan dan perbaikan. Innovation diukur dengan menggunakan item yaitu:

1. Persepsi bahwa tidak sulit untuk mengubah sesuatu di tempat kerja.
2. Tidak terdapat penolakan yang besar terhadap proposal untuk melakukan perubahan kurikulum.
3. Percobaan terhadap pendekatan dalam melakukan proses mengajar.
4. Rekan kerja yang menyukai ide perubahan.
5. Percobaan terhadap ide yang baru dan berbeda di dalam sekolah.
6. Penggunaan materi-materi kurikulum yang baru di dalam sekolah.

e. Resource Adequacy (X5). Skala “ Resource Adequacy “ mengukur ketersediaan materi dan sumber daya yang akan digunakan dalam lingkungan organisasi dan proses belajar mengajar di dalam kelas. Resource Adequacy diukur dengan menggunakan item yaitu :

1. Perpustakaan tempat mengajar cukup menyediakan pilihan buku-buku secara periodik.
2. Fasilitas dan pelayanan *duplicating* yang memadai, misalnya : mesin fotokopi.
3. Fasilitas yang memadai untuk melakukan aktivitas pembelajaran di dalam kelas.
4. Organisasi cukup menyediakan peralatan dan *resource* yang dibutuhkan, misalnya : spidol, buku-buku, dsb.
5. Ketersediaan *Media equipment* ketika diperlukan, misalnya : alat peraga.
6. Ketersediaan peralatan multimedia ketika dibutuhkan, misalnya : komputer, infocus, dsb.

f. Profesional Interest (X6). Skala “ Profesional Interest” mengukur apakah para guru menghadiri seminar-seminar yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, keinginan untuk berdiskusi mengenai metode-metode

mengajar dengan rekan kerja, dan dalam pengembangan karir. Berikut adalah item dari skala “Profesional Interest” :

1. Merasa bahwa terdapat kesempatan untuk mengikuti seminar/ pelatihan.
2. Ketertarikan untuk mengetahui apa yang terjadi terhadap sesama kolega.
3. Keinginan untuk belajar dari rekan kerja mereka.
4. Perhatian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh rekan kerja.
5. Ketertarikan untuk berdiskusi mengenai metode dan strategi pengajaran dengan rekan kerja.
6. Keinginan untuk berdiskusi mengenai pengajaran dan pengembangan karir dengan rekan kerja.

Keenam variabel iklim organisasi di atas diukur dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 4 yaitu 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=setuju, 4=sangat setuju.

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Pertanyaan	Skala
<i>Demografi</i>	1. Jenis Kelamin Responden	Nominal
	2. Pendidikan terakhir responden	Ordinal
	3. Lama responden bekerja	Ordinal
	4. Usia Responden	Ordinal
<i>Affiliation</i>	1. Kepercayaan terhadap rekan kerja untuk memberikan bantuan ketika membutuhkannya.	Likert
	2. Pemberian dorongan semangat dari rekan kerja.	Likert
	3. Tanggapan oleh rekan kerja terhadap pandangan dan pendapat yang diberikan.	Likert
	4. Perasaan memiliki banyak teman diantara rekan kerja di dalam organisasi.	Likert
	5. Merasa tidak pernah sendirian di tempat kerja.	Likert
	6. Penerimaan oleh rekan kerja	Likert

<i>Staff Freedom</i>	1. Persepsi bahwa pimpinan sering sekali memberikan arahan yang membatasi otonomi yang dimiliki guru.	Likert
	2. Peraturan yang harus diikuti ketika mengajar.	Likert
	3. Kebebasan untuk menggunakan buku text dan bahan pelajaran tertentu.	Likert
	4. Otonomi untuk melakukan apa yang diinginkan di dalam kelas.	Likert
	5. Kebebasan untuk memilih metode atau gaya mengajar tertentu.	Likert
	6. Kesempatan untuk tidak mengendalikan kelas dengan sangat tegas	Likert
<i>Participatory Decision Making</i>	1. Kesempatan untuk turut berpartisipasi dalam pembuatan keputusan mengenai peraturan administratif dan prosedur	Likert
	2. Persepsi bahwa tidak harus menghubungi pimpinan hanya untuk melaporkan masalah yang kecil.	Likert
	3. Keputusan mengenai kebijakan dalam organisasi tidak sepenuhnya ditetapkan oleh pimpinan.	Likert
	4. Kesempatan untuk melakukan sesuatu tanpa harus mendapatkan persetujuan dari pimpinan.	Likert
	5. Peran yang dimiliki di dalam sekolah.	Likert
	6. Dorongan untuk membuat keputusan-keputusan walaupun tidak diminta oleh pimpinan.	Likert
<i>Innovation</i>	Persepsi bahwa tidak sulit untuk mengubah sesuatu di tempat kerja.	Likert
	Tidak terdapat penolakan yang besar terhadap proposal untuk melakukan perubahan kurikulum.	Likert
	Percobaan terhadap pendekatan dalam melakukan proses mengajar.	Likert
	Rekan kerja yang menyukai ide perubahan.	Likert
	Percobaan terhadap ide yang baru dan berbeda di dalam sekolah.	Likert
	Penggunaan materi-materi kurikulum yang baru di dalam sekolah.	Likert



<i>Resource Adequacy</i>	1. Perpustakaan tempat mengajar cukup menyediakan pilihan buku- buku secara periodik.	Likert
	2. Fasilitas dan pelayanan <i>duplicating</i> yang memadai, misalnya : mesin fotokopi.	Likert
	3. Fasilitas yang memadai untuk melakukan aktivitas pembelajaran di dalam kelas.	Likert
	4. Organisasi cukup menyediakan peralatan dan <i>resource</i> yang dibutuhkan, misalnya : spidol, buku-buku, dsb.	Likert
	5. Ketersediaan <i>Media equipment</i> ketika diperlukan, misalnya : alat peraga.	Likert
	6. Ketersediaan peralatan multimedia ketika dibutuhkan, misalnya : komputer, infocus, dsb.	Likert
<i>Professional Interest</i>	1. Merasa bahwa terdapat kesempatan untuk mengikuti seminar/ pelatihan.	Likert
	2. Ketertarikan untuk mengetahui apa yang terjadi terhadap sesama kolega.	Likert
	3. Keinginan untuk belajar dari rekan kerja mereka.	Likert
	4. Perhatian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh rekan kerja	Likert
	5. Ketertarikan untuk berdiskusi mengenai metode dan strategi pengajaran dengan rekan kerja.	Likert
	6. Keinginan untuk berdiskusi mengenai pengajaran dan pengembangan karir dengan rekan kerja.	Likert
<i>Job Satisfaction</i>	Kesempatan untuk menggunakan berbagai keahlian dalam mengajar.	Likert
	Merasa bahwa mengajar adalah pekerjaan yang sangat menarik.	Likert

<i>Job Satisfaction</i>	Tidak merasa acuh tak acuh dalam mengajar.	Likert
	Merasa bahwa mengajar mendorong originalitas (keaslian)	Likert
	Kesempatan untuk mengembangkan metode pengajaran yang baru.	Likert
	Kepuasan terhadap pilihan karir yang telah diambil.	Likert
	Pekerjaan yang dilakukan merupakan rutinitas yang tidak membosankan.	Likert
	Merasa bahwa mengajar mendorong kreativitas.	Likert
	Tingkat kepuasan terhadap gaji yang diperoleh sekarang.	Likert
	Gaji yang diperoleh saat ini telah sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki.	Likert

### 3.3 Obyek Penelitian

Mengacu pada penjelasan latar belakang masalah, objek yang akan dikaji pada penelitian ini adalah Para Guru SMAN A yang berlokasi di Depok. Penelitian kuantitatif ini akan dilakukan satu kali dalam satu periode (*cross-sectional design*). Pengumpulan data dilakukan melalui teknik *questionnaire survey* kepada 50 orang responden dari SMAN A Depok, selanjutnya data akan diolah dengan metode statistik menggunakan program *SPSS 11.5 for windows*.

Jumlah sampel yang diambil minimal 35 orang. Tetapi, jumlah kuesioner yang akan disebar berjumlah 50 buah untuk mengantisipasi adanya kuesioner yang tidak kembali, tidak terjawab lengkap, tidak terbaca, atau tidak lengkap. Setelah itu data akan diproses lebih lanjut dengan menggunakan SPSS dengan menggunakan *confidence level* sebesar 95% atau nilai *sigfinicance level* 5 %.

### 3.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori yang telah dibahas pada bab sebelumnya, ada beberapa hipotesis yang digunakan sebagai dasar dalam penelitian ini. Hipotesis yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah :

- **H<sub>0</sub>** : Tidak ada pengaruh antara *Affiliation* dengan kepuasan kerja.  
**H<sub>1</sub>** : Ada pengaruh positif antara *Affiliation* dengan kepuasan kerja.
  
- **H<sub>0</sub>** : Tidak ada pengaruh antara *Staff freedom* dengan kepuasan kerja.  
**H<sub>2</sub>** : Ada pengaruh positif antara *Staff freedom* dengan kepuasan kerja.
  
- **H<sub>0</sub>** : Tidak ada pengaruh antara *Participatory Decision Making* dengan kepuasan kerja.  
**H<sub>3</sub>** : Ada pengaruh positif antara *Participatory Decision Making* dengan kepuasan kerja.
  
- **H<sub>0</sub>** : Tidak ada pengaruh antara *Innovation* dengan kepuasan kerja.  
**H<sub>4</sub>** : Ada pengaruh positif antara *Innovation* dengan kepuasan kerja.
  
- **H<sub>0</sub>** : Tidak ada pengaruh antara *Resource Adequacy* dengan kepuasan kerja.  
**H<sub>5</sub>** : Ada pengaruh positif antara *Resource Adequacy* dengan kepuasan kerja.
  
- **H<sub>0</sub>** : Tidak ada pengaruh antara *Professional Interest* dengan kepuasan kerja.  
**H<sub>6</sub>** : Ada pengaruh positif antara *Professional Interest* dengan kepuasan kerja.

### 3.5 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Menurut Travers (1978) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan sifat suatu keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari gejala tertentu. Penelitian deskriptif

hanya menggambarkan dan melaporkan keadaan sekarang dan tidak bisa menjelaskan keadaan sebelum penelitian dilakukan.

Metode penelitian deskriptif ini telah digunakan secara luas dan dapat meliputi lebih banyak segi dibandingkan dengan metode-metode penyelidikan lain. Selain itu, metode penelitian deskriptif juga dapat digunakan dalam menggambarkan keadaan-keadaan yang mungkin terdapat dalam situasi tertentu (Sevilla et al, 1993). Dalam penelitian ini metode deskriptif yang digunakan adalah studi kasus yaitu metode deskriptif yang mencoba melakukan penelitian yang terinci tentang seseorang atau sesuatu selama kurun waktu tertentu.

### 3.6 Metode Sampling

Populasi dari penelitian ini adalah guru SMAN A Kota Depok Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 54 orang. Agar lebih praktis, penelitian tidak akan menyertakan seluruh populasi tetapi hanya menggunakan kelompok kecil yang kita amati dari populasi yaitu sampel.

Rumus Slovin (1960) digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang akan diambil dalam penelitian ini. Rumus Slovin tersebut diformulasikan sebagai berikut :

$$n = N/1+Ne^2$$

dimana : n = ukuran sampel yang diambil

N = ukuran populasi

e = sampling error (Nilai kritis atau batas ketelitian yang diinginkan akibat kesalahan pengambilan sampel).

Dalam penelitian ini sampling error yang diinginkan adalah 10%. Maka berdasarkan rumus Slovin jumlah minimum sampel yang harus diambil adalah :

$$n = N/1+Ne^2$$

$$n = 54/1+54(0.1)^2$$

n = 35,064935 atau mendekati 35 orang.

### 3.6.1 Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang peneliti akan gunakan adalah *non-probability sampling*. Dalam metode non probability sampling elemen populasi tidak menggunakan proses random (Istijanto, 2006). Anggota populasi dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu sehingga anggota populasi tidak memiliki probabilitas yang sama untuk terpilih sebagai sampel penelitian.

Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan penulis adalah *convenience sampling*, yaitu responden dipilih menjadi sampel penelitian karena berada di tempat dan waktu ketika penelitian dilakukan. Dasar pemilihan teknik ini adalah karena teknik ini memberikan kemudahan dalam proses pengumpulan data dibandingkan dengan teknik-teknik pengumpulan sampel lain dengan metode non-probability sampling.

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

Sumber data secara umum terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data sekunder berarti data yang bukan secara langsung dari sumbernya atau data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Sedangkan data primer adalah data asli yang langsung dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah riset secara khusus.

Untuk penelitian ini, data sekunder peneliti dapatkan melalui studi kepustakaan, literatur-literatur, serta data *online* melalui internet. Sedangkan data primer peneliti dapatkan melalui survei dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Cara survei yang dilakukan dalam penelitian ini adalah survei intersep, yaitu survei yang dilakukan dengan menghentikan aktivitas responden (Istijanto, 2006).

Survei dilakukan ketika responden sedang melakukan aktivitas kerjanya dan diminta meluangkan waktunya sebentar untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Pada pengambilan data primer melalui penyebaran kuesioner, peneliti menggunakan bentuk dasar dalam mendesain kuesioner, yaitu :

1. *Close-ended questions*, yaitu suatu bentuk pertanyaan dengan berbagai alternatif pilihan atau jawaban kepada responden guna mengetahui karakteristik responden.
2. *Scaled response questions*, yaitu suatu bentuk pertanyaan yang menggunakan skala dalam mengukur dan mengetahui sikap responden terhadap pertanyaan-pertanyaan di kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yang terbagi atas empat tingkatan, yaitu :
  1. STS (Sangat Tidak Setuju)
  2. TS (Tidak Setuju)
  3. S (Setuju)
  4. SS (Sangat Setuju)

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Kuesioner menjadi metode yang paling sering dilakukan karena mudah dan murah (Spector, 2006).

Kuesioner ini berisikan tiga bagian, bagian pertama berisikan kuesioner kuesioner yang mengukur persepsi individu terhadap iklim organisasi, bagian kedua berisikan kuesioner yang mengukur kepuasan kerja, bagian ketiga berisikan data kontrol. Data kontrol berisikan pertanyaan untuk menanyakan data demografis responden seperti usia, jenis kelamin, status pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Peneliti juga melakukan *pre-testing* sebelum data primer betul-betul dikumpulkan. Hal ini bertujuan untuk menguji pemahaman responden dalam memahami daftar pertanyaan yang diberikan oleh peneliti, petunjuk pengisian, kata-kata, dan lain lain. *Pre-testing* akan dilakukan kepada 30 guru SMAN A Kota Depok.

Setelah *pre-test* kemudian peneliti akan menguji reliabilitas variabel-variabel yang ditanyakan pada kuesioner untuk menguji kelayakan konstruk dari pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut dan juga untuk melihat apakah alat ukur tersebut dapat mengukur dan dapat mengungkapkan secara akurat apa yang ingin diukur.

### 3.8 Metode Analisis

Untuk mengolah data primer ini, penulis akan menggunakan program pengolahan data statistik SPSS versi 11.5.

#### 3.8.1 Distribusi Frekuensi

Analisis distribusi frekuensi dilakukan untuk melihat jumlah responden berdasarkan karakter demografisnya, yaitu dengan *descriptive statistic* untuk menyajikan hasil survei melalui bentuk distribusi frekuensi dan persentase dari profil responden.

#### 3.8.2 Uji Reliabilitas

*Reliability test* atau uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan reliabilitas dari pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner terhadap variabel utamanya. Menurut Malhotra (2004), pertanyaan dalam kuesioner sudah dianggap *reliable*, konsisten, dan relevan terhadap variabel atau faktor dalam penelitian jika memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,6.

Realibilitas Instrumen menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki realibilitas dan keajegan yang tinggi atau dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Dengan demikian, alat ukur tersebut akan memberikan hasil pengukuran yang tidak berubah-ubah dan akan memberikan hasil yang serupa apabila digunakan berkali-kali. Suatu alat ukur atau instrumen dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila alat ukur atau instrumen tersebut selalu memberikan hasil yang sama meskipun digunakan berkali-kali baik oleh peneliti yang sama maupun oleh peneliti yang berbeda.

### 3.8.3 Analisis Inferial

Yaitu analisis yang digunakan untuk menguji nilai hipotesis (Istijanto, 2006), terdiri dari :

- a. Uji t yang merupakan uji statistik terhadap signifikan tidaknya perbedaan rata2 dari dua sampel.
- b. Analisis Varians (ANOVA) yang merupakan uji statistik terhadap signifikan atau tidaknya perbedaan nilai rata-rata lebih dari dua sampel. Dalam penelitian ini, uji ANOVA digunakan untuk mengetahui bagaimana perbedaan rerata variabel-variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja berdasarkan profil responden. Sebagai tambahan Penelitian ini menggunakan *confidence level* sebesar 95% atau dengan nilai alpha sebesar 5%.

### 3.8.4 Analisis regresi

Analisis regresi adalah suatu prosedur statistik untuk menganalisis hubungan asosiatif suatu variabel dependen dengan variabel independen dalam bentuk matrik.

Analisis regresi dapat dimanfaatkan untuk :

- a. Menentukan apakah variabel independen yang ada dapat menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel independen.
- b. Menentukan berapa besar variasi yang terjadi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh independen variabel (kekuatan hubungan).
- c. Menentukan struktur atau bentuk hubungan : persamaan matematis yang menghubungkan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- d. Membuat prediksi terhadap nilai dari variabel dependen.
- e. Mengendalikan variabel independen lainnya saat dilakukan evaluasi terhadap suatu variabel tertentu.

Regresi merupakan suatu proses yang digunakan untuk menganalisis hubungan asosiatif antara variabel dependen dan variabel independen yang berupa data parametrik serta bagaimana variabel independen tersebut mempengaruhi variabel dependen-nya.



Analisis regresi mengacu pada persamaan dasar berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_1$$

dimana:

Y = variabel dependen

X1 = variabel independen

$\beta_0$  = *intercept*

$\beta_1$  = konstanta

Dalam penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi (*Affiliation, Staff Freedom, Participatory Decision Making, Innovation, Resource Adequacy, Professional Interest*) terhadap kepuasan kerja.

