

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik analisis regresi berganda dalam bentuk penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara sistematis, akurat, fakta dan karakteristik mengenai populasi serta berusaha menggambarkan situasi atau kejadian (Azwar, 2010). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara iklim organisasi, motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. *Blue Bird* Pekanbaru.

#### B. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu iklim organisasi sebagai variabel X1, motivasi kerja sebagai variabel X2 dan kepuasan kerja sebagai variabel Y, dengan kata lain dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel bebas : 1. Iklim organisasi (X1)  
2. Motivasi kerja (X2)

Variabel terikat : Kepuasan kerja (Y)

#### C. Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang dirasakan oleh individu terhadap keseluruhan dari pekerjaannya yang nantinya akan tercermin dari sikap-sikap positif terhadap organisasi seperti loyal, bekerja maksimal dan mematuhi kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Adapun dimensi dari kepuasan kerja menurut Luthans (2006) adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja

### 2. Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi secara keseluruhan yang relatif terus berlangsung, dirasakan oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi tersebut. Adapun dimensi dari iklim organisasi menurut Stingers (dalam Wirawan 2007) adalah struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen.

### 3. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi demi mencapai tujuan-tujuan organisasi sesuai dengan kemampuan individu yang disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan individual. Adapun faktor motivasi kerja menurut Herzberg terbagi dua yaitu faktor *hygiene* yang terdiri dari kompensasi, pengawasan, hubungan antar pribadi, prosedur organisasi, kondisi kerja serta keamanan dan keselamatan kerja. Faktor *motivator* terdiri dari prestasi dalam pekerjaan, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, kemungkinan pengembangan karir dan pekerjaan itu sendiri.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### D. Populasi Penelitian

Peneliti sudah memiliki berbagai pertimbangan terkait dengan pemilihan subjek atau sampel penelitian yang diambil dari populasi penelitian. Populasi penelitian sendiri berarti sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian yang memiliki karakteristik dalam suatu penelitian (Azwar, 2004). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. *Blue Bird* Pekanbaru yang berjumlah 38 karyawan. PT. *Blue Bird* Pekanbaru sendiri memiliki beberapa supir yang juga menyerahkan tenaganya sebagai pengantar dan penjemput konsumen pada tujuan, namun supir yang bekerja pada PT. *Blue Bird* Pekanbaru bukan tergolong dalam kriteria karyawan melainkan hubungan antara supir dan perusahaan adalah mitra kerja yang mana telah diatur dalam undang-undang No 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan.

#### E. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah kelompok anggota yang menjadi bagian dari populasi sehingga juga memiliki karakteristik populasi. Sampel yang diambil harus bersifat representatif. Artinya, sampel haruslah mencerminkan dan memiliki sifat populasi (Azwar, 2004). Menurut Arikunto (2002) apabila subjeknya atau populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pandangan para ahli di atas, maka peneliti memutuskan untuk mengambil seluruh populasi di PT *Blue bird* untuk menjadi subjek penelitian, sehingga jumlah subjek dalam penelitian ini berjumlah 38 Karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## F. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Alat Ukur

Metode pengumpulan data merupakan cara-cara yang dapat dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2002). Pengumpulan data didapatkan dari instrumen penelitian yang digunakan peneliti sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala iklim organisasi, skala motivasi kerja, dan skala kepuasan kerja. Tahap selanjutnya adalah melakukan penilaian atau *scoring* pada skala kepuasan kerja, skala iklim organisasi dan skala motivasi kerja.

#### a. Skala Kepuasan Kerja

Skala yang digunakan merupakan skala penelitian Askacita (2012) yang mana skala ini terdiri dari 36 aitem. Skala ini disusun dengan model skala likert yang telah dimodifikasi dengan empat pilihan jawaban. Skala disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Luthans (2006) dengan aspek, merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri, merasa puas terhadap gaji yang diberikan, merasa puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan, merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan penyelia (pemimpin), merasa puas terhadap rekan kerja dan merasa puas dengan kondisi kerja.

Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu: pernyataan *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung), dengan ketentuan untuk pernyataan *favorable* nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) dan untuk pernyataan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*unfavorable* nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai). Disajikan dalam tabel 3.2 sebagai berikut:

**Table 3.1**  
**Blue Print Skala Kepuasan Kerja Sebelum Try Out**

No	Indikator	Sebaran item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri	5, 10, 21	15, 20, 26	6
2.	Merasa puas terhadap gaji yang diberikan	6, 11, 16	1, 36, 32	6
3.	Merasa puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan	17, 28, 33	7, 12, 22	6
4.	Merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan penyedia (pemimpin)	2, 13, 29	18, 23, 34	6
5.	Merasa puas terhadap rekan kerja	14, 24, 30	3, 8, 19	6
6.	Merasa puas terhadap kondisi kerja	9, 25, 35	4, 27, 31	6
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>

### b. Skala Iklim Organisasi

Skala yang digunakan merupakan skala penelitian yang dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian. Skala ini disusun dengan model skala likert yang telah dimodifikasi dengan empat pilihan jawaban. Skala iklim organisasi, disusun berdasarkan teori Stringer (dalam Wirawan, 2007) dengan dimensi Struktur, Standar-standar, Tanggung Jawab, Penghargaan, Dukungan dan Komitmen.

Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu: pernyataan *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung), dengan ketentuan untuk pernyataan *favorable* nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai), nilai

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) dan untuk pernyataan *unfavorable* nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai). Disajikan dalam tabel 3.2 sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Blue Print Skala Iklim Organisasi Sebelum Try Out**

No	Indikator	Sebaran Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Struktur	1,13,25	7,19,30	6
2	Standar-standar	2,14,18	8,20,11	6
3	Tanggung jawab	3,15,26	9,21,31	6
4	Penghargaan	4,16,27	10,22,32	6
5	Dukungan	5,17,28	36,23,33	6
6	Komitmen	6,35,29	12,24,34	6
<b>Total Aitem</b>		<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>

### c. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja ini disusun berdasarkan teori *motivator-hygiene* motivasi oleh Herzberg (dalam Robbin, 2006). Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu: pernyataan *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung), dengan ketentuan untuk pernyataan *favorable* nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) dan untuk pernyataan *unfavorable* nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai). Disajikan dalam tabel 3.3 sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Blue Print Skala Motivasi kerja Sebelum Try Out**

No	Faktor	Indikator	Sebaran Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>Hygiene</i>	Kompensasi	2, 37	29, 47	4
		Pengawasan.	18, 39	8, 30	4
		Hubungan antar pribadi.	35, 46	33, 27	4
		Prosedur organisasi.	40, 10	16, 28	4
		Kondisi kerja.	48, 6	20, 43	4
		Keamanan kerja.	5, 36	19, 7	4
		2	<i>Motivator</i>	prestasi dalam bekerja.	1, 25
Pengakuan orang lain.	9, 34			4, 17	4
Tanggung jawab.	26, 41			45, 15	4
Peluang untuk maju.	24, 14			3, 22	4
Pengembangan karir.	12, 44			31, 23	4
Perkerjaan itu sendiri.	42, 13			21, 32	4
<b>Total Aitem</b>				<b>24</b>	<b>24</b>

## 2. Uji Coba Alat Ukur

Dalam penelitian ini, baik skala iklim organisasi, skala motivasi kerja maupun skala kepuasan kerja akan dilakukan uji coba (*try out*) terlebih dahulu sebelum digunakan untuk penelitian yang sebenarnya. Uji coba tersebut dilakukan untuk guna mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas suatu alat ukur. Uji coba (*try out*) alat ukur ini dilakukan pada karyawan Koperasi Pengemudi Taksi (KOPSI) dengan jumlah 30 Orang karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau



seleksi aitem yang dalam hal ini adalah memilih aitem-aitem yang fungsi ukurnya sesuai dengan fungsi ukur skala sebagaimana yang dikehendaki peneliti. Formula korelasi yang digunakan untuk melihat daya beda aitem ialah regresi ganda (Azwar, 2010).

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda diperoleh aitem skala kepuasan kerja yang dinyatakan baik berjumlah 29 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 7 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0,436 sampai 0,838 dengan batas validasinya 0,30. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala Kepuasan kerja disajikan dalam tabel 3.4 sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Blue Print Hasil Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja**

No	Indikator	Sebaran item				Jumlah
		Favorable		Unfavorable		
		valid	gugur	valid	gugur	
1.	Merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri	5, 10, 21	-	15,20	<b>26</b>	6
2.	Merasa puas terhadap gaji yang diberikan	6, 11, 16	-	1	<b>36, 32</b>	6
3.	Merasa puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan	17, 28,	<b>33</b>	7, 12, 22	-	6
4.	Merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan penyedia (pemimpin)	2, 13, 29	-	18, 23	<b>34</b>	6
5.	Merasa puas terhadap rekan kerja	14, 24,30	-	3, 8,19	-	6
	Merasa puas terhadap kondisi kerja	9, 25,	<b>35</b>	4, 27,	<b>31</b>	6
	<b>Jumlah</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>36</b>

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda diperoleh aitem skala Iklim Organisasi yang dinyatakan baik berjumlah 20 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 16 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0,307 sampai 0,732 dengan batas validasinya 0,30. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Blue Print Hasil Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala Iklim Organisasi**

No	Indikator	Sebaran Aitem				Jumlah
		Favorable		Unfavorable		
		valid	gugur	valid	gugur	
1	Struktur	1,13,25	-	7,19	<b>30</b>	6
2	Standar-standar	2,14	<b>18</b>	8,20,11	-	6
3	Tanggung jawab	3,15,26	-	9	<b>21, 31</b>	6
4	Penghargaan	4,16	<b>27</b>	10	<b>22, 32</b>	6
5	Dukungan	5	<b>17, 28</b>	-	<b>36,23, 33</b>	6
6	Komitmen	6	<b>35, 29</b>	12	<b>24, 34</b>	6
	<b>Jumlah</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>36</b>

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda diperoleh aitem skala Motivasi Kerja yang dinyatakan baik berjumlah 31 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 17 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0,305 sampai 0,633 dengan batas validasinya 0,30. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Blue Print Hasil Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala Motivasi kerja**

No	Faktor	Indikator	Sebaran Aitem				Jumlah
			Favorable		Unfavorable		
			valid	gugur	valid	Gugur	
1	<i>Hygiene</i>	Kompensasi	2	37	29	47	4
		Pengawasan.	39	18	8, 30	-	4
		Hubungan antar pribadi.	35	46	33	27	4
		Prosedur organisasi.	10	40	16,28	-	4
		Kondisi kerja.	6	48	43	20	4
		Keamanan kerja.	5	36	19, 7	-	4
		prestasi dalam bekerja.	1, 25	-	11,38	-	4
2	<i>Motivator</i>	Pengakuan orang lain.	9	34	4	17	4
		Tanggung jawab.	26, 41	-	45	15	4
		Peluang untuk maju.	14	24	3	22	4
		Pengembangan karir.	12, 44	-	-	23,31	4
		Perkerjaan itu sendiri.	42, 13	-	32	21	4
		<b>Jumlah</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>48</b>

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda aitem yang baik dan gugur, maka disusun blue print skala Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan skala Motivasi Kerja yang akan digunakan untuk penelitian. Uraiannya dapat dilihat secara rinci dalam tabel 3.7 untuk Kepuasan Kerja, tabel 3.8 untuk Iklim Organisasi dan tabel 3.9 untuk Motivasi Kerja, sebagai berikut:

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Table 3.7**  
**Blue Print Skala Kepuasan Kerja untuk penelitian**

No	Indikator	Sebaran item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri	5, 10, 21	15, 20	5
2.	Merasa puas terhadap gaji yang diberikan	6, 11, 16	1	4
3.	Merasa puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan	17, 27	7, 12, 22	5
4.	Merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan penyedia (pemimpin)	2, 13, 28	18, 23	5
5.	Merasa puas terhadap rekan kerja	14, 24, 29	3, 8, 19	6
6.	Merasa puas terhadap kondisi kerja	9, 25	4, 26	4
<b>Jumlah</b>		<b>16</b>	<b>13</b>	<b>29</b>

**Table 3.8**  
**Blue Print Skala Iklim Organisasi untuk penelitian**

No	Indikator	Sebaran Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Struktur	1,13,19	7,17	5
2	Standar-standar	2,14	8,18,11	5
3	Tanggung jawab	3,15,20	9	4
4	Penghargaan	4,16	10	3
5	Dukungan	5	-	1
6	Komitmen	6	12	2
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>8</b>	<b>20</b>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Table 3.9**  
**Blue Print Skala Motivasi Kerja untuk penelitian**

No	Faktor	Indikator	Sebaran Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>Hygiene</i>	Kompensasi	2	20	2
		Pengawasan.	26	8, 21	3
		Hubungan antar pribadi.	24	23	2
		Prosedur organisasi.	10	15, 19	3
		Kondisi kerja.	6	29	2
		Keamanan kerja.	5	16, 7	3
		2	<i>Motivator</i>	prestasi dalam bekerja.	1, 17
Pengakuan orang lain.	9			4	2
Tanggung jawab.	18, 27			31	3
Peluang untuk maju.	14			3	2
Pengembangan karir.	12, 30			-	2
Perkerjaan itu sendiri.	28, 13			22	3
<b>Jumlah</b>				<b>16</b>	<b>15</b>

### c Uji Reliabilitas

Reliabilitas mempunyai pengertian keterpercayaan, keandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi. Namun, ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, reliabilitas dihitung dengan menggunakan rumus koefisien reliabilitas alpha diperoleh lewat penyajian suatu bentuk skala yang dikenakan hanya sekali saja pada kelompok responden. Skala yang akan diestimasi dibelah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjadi dua, sehingga setiap belahan berisi aitem dengan jumlah yang sama banyak (Azwar, 2010).

Analisis statistik menggunakan bantuan program *Statistical Product And Service Solution (SPSS) 16.0 for Windows*. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh nilai koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0,00 hingga 1,00. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas mendekati angka 1 maka semakin baik pula reliabilitasnya. Sebaliknya, semakin rendah nilai koefisien reliabilitasnya mendekati angka nol, berarti semakin rendah pula reliabilitasnya (Azwar, 2009).

Pada penelitian ini reliabilitas skala Kepuasan Kerja adalah 0,964, Iklim Organisasi adalah 0,904 dan reliabilitas skala Motivasi Kerja adalah 0,902.

### G. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik dengan teknik analisis regresi ganda untuk menganalisa hubungan antara Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows*.