



#### 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.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan korelasi yang menggunakan teknik analisa *Multiple Regresi* (Regresi Ganda). Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi (variabel bebas) dengan Kepuasan Kerja (variabel terikat).

### B. Variabel Penelitian

Variabel Bebas (X1) : Komunikasi Interpersonal

(X2) : Komitmen Organisasi

Variabel Terikat (Y): Kepuasan Kerja

### C. Definisi Operasional

#### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaan, hal ini ditunjukkan pada pekerjaan dan apa yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Menurut Luthans (2006), menyatakan bahwa ada enam dimensi untuk mengungkap kepuasan kerja yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Promosi
- c. Gaji
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja
- f. Kondisi kerja



## 2. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antarpribadi yang merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan antara pegawai atau kelompok dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian. Menurut De Vito (2011) menyatakan terdapat lima dimensi dalam komunikasi interpersonal antara lain adalah :

- a. Keterbukaan (*openness*)
- b. Empati (*Emphaty*)
- c. Sikap mendukung (*Supportiveness*)
- d. Sikap positif (*Positiveness*)
- e. Kesetaraan (*Equality*)

## 3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu identifikasi diri pegawai dalam organisasi, dimana keterlibatan pegawai dalam organisasi berupa keputusan pegawai untuk bertahan atau melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1990), menyatakan terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasi yaitu:

- a. Komitemen *afektif*
- b. Komitmen *kontinuans*
- c. Komitmen *normatif*



## D. Subjek Penelitian

### 1. Populasi Penelitian

Azwar (2010) menyebutkan bahwa populasi merupakan kelompok subjek yang hendak digeneralisasikan hasil penelitian, yang organisasi subjeknya harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Ciri yang dimaksud tidak hanya sebatas pada ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Fakultas UIN Suska Riau berjumlah 191 orang pegawai (Data Kepegawaian dari Kepegawai dan Hukum UIN Suska Riau, Oktober 2016).

### 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri dari populasi. Suatu sampel merupakan representatif yang baik bagi populasinya sangat tergantung pada sejauhmana karakteristik itu sama dengan karakteristik populasi (Azwar, 2012). Agar diperoleh hasil penelitian yang baik, diperlukan sampel yang baik pula, yakni betul mencerminkan populasi. Dalam penelitian ini, sampel diambil dari 50% dari populasi, sebagaimana yang tercantum dalam tabel 3.1. sebagai berikut:

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

Tabel 3.1  
Klasifikasi Sampel Berdasarkan persentase (50%)

Jabatan	Jumlah Pegawai	Diambil
Fak. Tarbiyah dan Keguruan	22	17
Fak. Syari'ah dan Hukum	24	16
Fak. Ushuluddin	12	9
Fak. Dakwah dan Komunikasi	18	12
Fak. Sains dan Teknologi	38	14
Fak. Psikologi	21	18
Fak. Ekonomi dan Ilmu Sosial	27	17
Fak. Pertanian dan Peternakan	21	12
<b>Jumlah</b>	<b>191 (50%)</b>	<b>115</b>

(Data Kepegawai dan Hukum UIN Suska Riau, 2016).

### E. Teknik Sampling

Pada penelitian ini menggunakan dengan teknik sampling nonprobability *sampling* dengan teknik *sampling insidental*, adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti (Sugiono, 2013).

### F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data (Arikunto, 2010) merupakan cara-cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dapat dari instrumen penelitian yang digunakan sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala yang terdiri dari skala kepuasan kerja, skala komunikasi interpersonal dan skala komitmen organisasi.

#### 1. Skala Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja akan diungkap dengan skala kepuasan kerja, dimana skala kepuasan kerja menggunakan dimensi dari Luthans (2006) yang dimodifikasi dari skala Rianti (2014). Skala kepuasan





kerja yang terdiri dari enam dimensi yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Semakin tinggi skor terhadap skala kepuasan kerja berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada pegawai. Semakin rendah skor pada skala kepuasan kerja berarti semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada pegawai.

Skala disusun berdasarkan model *skala likert*. Penelitian ini menggunakan skala yang menggambarkan empat (4) *alternative* jawaban dengan menghilangkan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban mengelompokkan sehingga dikhawatirkan penelitian akan lebih banyak data. *Alternative* jawaban yang disediakan yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu pernyataan *favorabel* (mendukung) dan pernyataan *unfavorabel* (tidak mendukung), dengan ketentuan sebagai berikut.

Untuk pernyataan *favorabel* nilai 4 (empat) jika dijawab SS (Sangat Sesuai), nilai 3 (tiga) jika dijawab S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika dijawab TS (Tidak Sesuai), nilai 1 (satu) jika dijawab sangat tidak sesuai (STS). Untuk pernyataan *unfavorabel* nilai 4 (empat) jika dijawab STS (Sangat Tidak Sesuai), nilai 3 (tiga) jika dijawab TS (Tidak Sesuai), nilai 2 (dua) jika dijawab S (Sesuai), nilai 1 (satu) jika dijawab SS (Sangat Sesuai).

#### 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. 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.

**Tabel 3.2**  
**Blue Print Skala Kepuasan Kerja (Try Out)**

No	Dimensi	Nomor aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1,7,13	19, 25, 31	6
2.	Gaji	20, 26, 32	2, 8, 14	6
3.	Promosi	3, 9, 15	21, 27, 33	6
4.	Pengawasan	22, 28, 34	4, 10, 16	6
5.	Rekan kerja	5, 11, 17	23, 29, 35	6
6.	Kondisi kerja	24, 30, 36	6, 12, 18	6
	Jumlah	18	18	36

## 2. Skala Komunikasi Interpersonal

Dalam penelitian ini variabel komunikasi interpersonal diungkap dengan skala komunikasi interpersonal, dimana komunikasi interpersonal terdiri dari lima dimensi yaitu: keterbukaan (*openness*) empati (*empathy*), sikap mendukung (*supportiveness*), sikap positif (*positiveness*), kesetaraan (*equality*) De Vito (2011). Semakin tinggi skor skala komunikasi interpersonal berarti semakin tinggi tingkat komunikasi interpersonal pada pegawai. Semakin rendah skor pada skala komunikasi interpersonal berarti semakin rendah tingkat komunikasi interpersonal pada pegawai.

Skala disusun berdasarkan model *skala likert*. Penelitian ini menggunakan skala yang menggambarkan empat (4) *alternative* jawaban dengan menghilangkan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban mengelompokkan sehingga dikhawatirkan penelitian akan lebih banyak data. *Alternative* jawaban yang disediakan yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu pernyataan *favorabel* (mendukung) dan pernyataan *unfavorabel* (tidak mendukung), dengan ketentuan sebagai berikut.



Untuk pernyataan *favorabel* nilai 4 (empat) jika dijawab SS (Sangat Sesuai), nilai 3 (tiga) jika dijawab S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika dijawab TS (Tidak Sesuai), nilai 1 (satu) jika dijawab sangat tidak sesuai (STS). Untuk pernyataan *unfavorabel* nilai 4 (empat) jika dijawab STS (Sangat Tidak Sesuai), nilai 3 (tiga) jika dijawab TS (Tidak Sesuai), nilai 2 (dua) jika dijawab S (Sesuai), nilai 1 (satu) jika dijawab SS (Sangat Sesuai).

**Tabel 3.3**  
**Blue Print Komunikasi Interpersonal (Try Out)**

No	Dimensi	Nomor aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Keterbukaan	1, 6, 11	16, 21, 26	6
2.	Empati	17, 22, 27	2, 7, 12	6
3.	Sikap mendukung	3, 8, 13	18, 23, 28	6
4.	Sikap positif	19, 24, 29	4, 9, 14	6
5.	Kesetaraan	5, 10, 15	20, 25, 30	6
	Jumlah	15	15	30

### 3. Skala Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini variabel komitmen organisasi akan diungkap dengan skala komitmen organisasi, dimana komitmen organisasi menggunakan dimensi dari Alen dan Meyer (1990), yang dimodifikasi dari skala Rianti (2014). Skala komitmen organisasi yang terdiri dari tiga dimensi yaitu: *affective comitment* (komitmen afektif), *continuance comitmen* (komitmen kontinuans) dan *normative comitmen* (komitmen normatif). Semakin tinggi skor terhadap skala komitmen organisasi, berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasi pada pegawai. Semakin rendah skor pada skala komitmen organisasi berarti semakin rendah tingkat komitmen organisasi pada pegawai.

## 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skala disusun berdasarkan model *skala likert*. Penelitian ini menggunakan skala yang menggambarkan empat (4) *alternative* jawaban dengan menghilangkan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban mengelompokkan sehingga dikhawatirkan penelitian akan lebih banyak data. Alternative jawaban yang disediakan yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu pernyataan *favorabel* (mendukung) dan pernyataan *unfavorabel* (tidak mendukung), dengan ketentuan sebagai berikut.

Untuk pernyataan *favorabel* nilai 4 (empat) jika dijawab SS (Sangat Sesuai), nilai 3 (tiga) jika dijawab S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika dijawab TS (Tidak Sesuai), nilai 1 (satu) jika dijawab sangat tidak sesuai (STS). Untuk pernyataan *unfavorabel* nilai 4 (empat) jika dijawab STS (Sangat Tidak Sesuai), nilai 3 (tiga) jika dijawab TS (Tidak Sesuai), nilai 2 (dua) jika dijawab S (Sesuai), nilai 1 (satu) jika dijawab SS (Sangat Sesuai).

**Tabel 3.4**  
**Blue Print Komitmen Organisasi (Try Out)**

No	Dimensi	Nomor aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Komitmen afektif	1, 4, 7, 10	13, 16, 19, 22	8
2.	Komitmen kontinuans	14, 17, 20, 23	2, 5, 8, 11	8
3.	Komitmen normatif	3, 6, 9, 12	15, 18, 21, 24	8
	Jumlah	12	12	24

### G. Uji Validitas, Daya Diskriminasi dan Uji Reliabilitas

*Try out* ini dilakukan pada tanggal 04 Januari 2017, pada pegawai bagian Rektorat UIN Suska Riau yang berjumlah 166 pegawai. Skala yang dipakai *try out* adalah skala kepuasan kerja, skala komunikasi interpersonal dan skala komitmen organisasi. Pada skala kepuasan kerja dipersiapkan 36 aitem, skala





komunikasi interpersonal terdapat 30 aitem, sedangkan untuk skala komitmen organisasi dipersiapkan 24 aitem. Hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas guna mendapatkan aitem-aitem yang layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Jika keseluruhan data uji coba telah diskor, maka langkah selanjutnya adalah pengujian validitas dan reliabilitas dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 16,0 For Windows*.

### 1. Validitas

Menurut Azwar (2009), validitas yang berasal dari kata *validity* merupakan hal yang berkaitan dengan ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut.

Jenis validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengukuran terhadap isi tes dengan analisis rasional atau *professional judgment*. Azwar (2009) dalam hal ini, *professional judgment* dilakukan oleh dosen pembimbing dan narasumber seminar.

### 2. Daya Deskriminasi Aitem

Sebelum mengukur keakuratan dalam menguji validitas untuk mengukur daya beda atau deskriminasi aitem digunakan teknik parameter daya beda aitem dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). *16.0 for windows*. Daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu



membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2012).

Salah satu cara melihat daya diskriminasi aitem adalah dengan melihat koefisien antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri yang dikenal dengan nama koefisien korelasi aitem total ( $r_{ix}$ ). Penentuan aitem diterima atau gugur dalam penelitian ini sendiri dengan melihat koefisien korelasi ( $r_{ix}$ ) dengan batasan ketentuan koefisien korelasi  $\geq 0,30$  bisa diturunkan menjadi  $\geq 0,25$  (Azwar, 2012). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan validitas paling bawah  $\geq 0,25$ . Jika nilai aitem dibawah 0,25 akan dianggap gugur dan diatas 0,25 akan dijadikan sebagai aitem untuk penelitian.

#### a) Skala Kepuasan Kerja

Pada skala kepuasan kerja dengan jumlah aitem sebanyak 36 butir pernyataan, terdapat 6 aitem yang gugur dan 30 aitem yang valid. Koefisien korelasi aitem total ( $r_{xy}$ ) bergerak antara 0,284 sampai 0,589. Adapun rincian aitem yang valid dan gugur pada skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.5 Seleksi Aitem Untuk Skala Kepuasan Kerja Berdasarkan Uji Daya Diskriminasi.**

No	Dimensi	Nomor aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1,7,13	19 *, 25 *, 31	6
2.	Gaji	20 *, 26 *, 32	2, 8*, 14	6
3.	Promosi	3, 9, 15	21, 27, 33	6
4.	Pengawasan	22, 28, 34	4, 10, 16 *	6
5.	Rekan kerja	5, 11, 17	23, 29, 35	6
6.	Kondisi kerja	24, 30, 36	6, 12, 18	6
	Jumlah	18	18	36

Keterangan :

\* : Aitem Gugur

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.

**Tabel 3.6**  
**Blue Print Skala Kepuasan Kerja (Riset/ Penelitian)**

No	Dimensi	Nomor aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1,7,12	25	4
2.	Gaji	26	2, 13	3
3.	Promosi	3, 8, 14	17, 21, 27	6
4.	Pengawasan	18, 22, 28	4, 9,	5
5.	Rekan kerja	5, 10, 15	19, 23, 29	6
6.	Kondisi kerja	20, 24, 30	6, 11, 16	6
	Jumlah	16	14	30

b) Skala Komunikasi Interpersonal

Pada skala komunikasi interpersonal dengan jumlah aitem sebanyak 30 butir pernyataan, terdapat 6 aitem yang gugur dan 24 aitem yang valid. Koefisien korelasi aitem total ( $r_{xy}$ ) bergerak antara 0,312 sampai 0,615. Adapun rincian aitem yang valid dan gugur pada skala komunikasi interpersonal dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.7 Seleksi Aitem Untuk Skala Komunikasi Interpersonal Berdasarkan Uji Daya Diskriminasi**

No	Dimensi	Nomor aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Keterbukaan	1, 6, 11	16, 21*, 26	6
2.	Empati	17, 22*, 27*	2*, 7, 12	6
3.	Sikap mendukung	3, 8, 13	18, 23, 28	6
4.	Sikap positif	19*, 24, 29	4, 9, 14	6
5.	Kesetaraan	5*, 10, 15	20, 25, 30	6
	Jumlah	15	15	30

Keterangan :

\* : Aitem Gugur

**Tabel 3.8**  
**Blue Print Komunikasi Interpersonal (Riset/ Penelitian)**

No	Dimensi	Nomor aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Keterbukaan	1, 4,9	14, 21	5
2.	Empati	15,	5, 10	3
3.	Sikap mendukung	2, 6, 11	16, 18, 22	6
4.	Sikap positif	19, 23	3,7, 12	6
5.	Kesetaraan	8, 13	17, 20, 24	5
	Jumlah	11	13	24



### c) Skala Komitmen Organisasi

Pada skala komitmen organisasi dengan jumlah aitem sebanyak 24 butir pernyataan, terdapat 5 aitem yang gugur dan 19 aitem yang valid. Koefisien korelasi aitem total ( $r_{xy}$ ) bergerak antara 0,274 sampai 0,538. Adapun rincian aitem yang valid dan gugur pada skala komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.9 Seleksi Aitem Untuk Skala Komitmen Organisasi Berdasarkan Uji Daya Diskriminasi.**

No	Dimensi	Nomor aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Komitmen afektif	1, 4*, 7, 10	13, 16, 19*, 22	8
2.	Komitmen kontinuans	14*, 17, 20, 23*	2*, 5, 8, 11	8
3.	Komitmen normatif	3, 6, 9, 12	15, 18, 21, 24	8
	Jumlah	12	12	24

Keterangan :

\* : Aitem Gugur

**Tabel 3.10 Blue Print Komitmen Organisasi (Riset/ Penelitian)**

No	Dimensi	Nomor aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Komitmen afektif	1, 5, 8	11, 13, 18	6
2.	Komitmen kontinuans	14, 16	3, 6, 9	5
3.	Komitmen normatif	2, 4, 7, 10	12, 15, 17, 19	8
	Jumlah	9	10	19

### 3. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya.





Hasil uji reliabelitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa skala kepuasan kerja dengan koefisien reliabilitas ( $\alpha$ ) diperoleh sebesar 0,866, sedangkan koefisien reliabilitas skala komunikasi interpersonal ( $\alpha$ ) diperoleh sebesar 0,860, dan skala komitmen organisasi koefisien reliabilitas ( $\alpha$ ) diperoleh sebesar 0,819.

#### H. Analisis Data

Data diperoleh dari skala kepuasan kerja, skala komunikasi interpersonal, dan skala komitmen organisasi. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis statistic parametric dengan menggunakan teknik Multiple Regresi (Regresi Ganda) yang merupakan teknik statistic untuk menganalisis antara satu variable dependen dengan dua varibel bebas, Hair dkk 2006 (dalam Ivan 2013). Analisis data menggunakan program komputer *statistical product and service (SPSS) 16. For windows*.