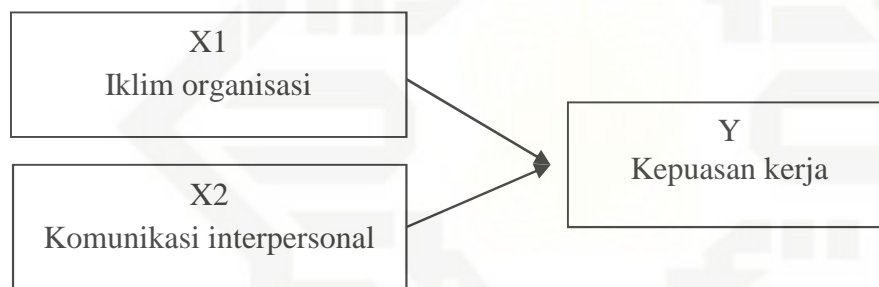


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan 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

Pada penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan korelasional yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Dimana penelitian ini menghubungkan antara variabel iklim organisasi (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) dengan kepuasan kerja (Y).



B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel Bebas (X1) : Iklim organisasi

Variabel Bebas (X2) : Komunikasi interpersonal

Variabel Terikat (Y) : Kepuasan kerja

C. Defenisi Operasional

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah: Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan atas sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puasnya seseorang dalam bekerja.



Luthans (2006) menyatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari lima dimensi berikut, yaitu : 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji, 3) Kesempatan promosi, 4) Pengawasan, 5) Rekan kerja 6) Kondisi kerja.

2. Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah : kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian suatu *set* karakter atau sifat organisasi.

Litwin Stringer (dalam Wirawan,2007) iklim organisasi memiliki enam dimensi yang terdiri dari: 1) struktur, 2) standar-standar, 3) tanggung jawab, 4) penghargaan, 5) dukungan, 6) komitmen.

3. Komunikasi interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah:proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan yang terjadi antara karyawan, yang dapat memberikan efek serta umpanbalik secara langsung bagi karyawan.

Devito (1997)menjelaskan aspek-aspek komunikasi interpersonal yang terdiri dari aspek-aspek: 1) keterbukaan (*openness*), 2) empati (*emphaty*), 3) sikap mendukung (*suportiveness*), 4) sikap positif (*positiveness*), 5) dan kesetaraan (*equality*).

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2002) populasi adalah kumpulan individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan, sedangkan menurut



Sugiyono (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT.BPLE (lestari) yang berjumlah 439 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah kelompok anggota yang menjadi bagian dari populasi sehingga memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Ini senada dengan pernyataan Sugiyono (2011) yang menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini jumlah sample adalah 209 karyawan PT. BPLE (lestari) dengan menggunakan teknik sampling berdasarkan Slovin.

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling*, yaitu merupakan teknik pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan taraf signifikansi berdasarkan Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$s = \frac{N}{1 + N^2}$$

Keterangan :

s = Jumlah Sample

N = Jumlah Populasi

e = Taraf Signifikansi



Dalam penelitian ini seluruh karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi subjek penelitian. Berdasarkan rumus Slovin tersebut maka dapat dilihat sebagai berikut :

$$s = \frac{429}{1 + 439(0,05^2)}$$

$$s = 209,30$$

Berdasarkan uraian di atas, maka subjek dalam dalam penelitian ini adalah berjumlah 209 pada karyawan PT. BPLE (lestari).

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2002), metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Ada beberapa metode pengumpulan data, yaitu wawancara, angket, skala, observasi dan studi dokumenter.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala. Skala menurut Arikunto (2002), adalah sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ingin diketahui. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu skala kepuasan kerja, komunikasi interpersonal dan skala iklim organisasi, sebagai berikut:



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.

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja pada penelitian ini berdasarkan Teori Luthans (2006). Skala telah dimodifikasi sebelumnya dari penelitian Askacita (2012) yang mana mulanya skala ini terdiri dari 30 aitem. Peneliti memodifikasi skala tersebut dengan mengurangi 4 aitem sehingga pada penelitian ini menggunakan 26 aitem untuk mengukur kepuasan kerja. Selanjutnya, modifikasi yang dilakukan dalam bentuk penghilangan jawaban netral, penghilangan jawaban netral ini bertujuan untuk menghilangkan adanya *central tendency effect* sehingga tidak kehilangan banyak data (Hadi 2004).

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 3.1 sebagai berikut:



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.

Table 3.1
Blue Print Skala Kepuasan Kerja Try Out

No	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri	5, 9	13, 17, 23	5
2	Merasa puas terhadap gaji yang diberikan	6, 18	1, 24	4
3	Merasa puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan	14, 25	10, 19	4
4	Merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan penyelia (pemimpin)	2, 11	15, 20	4
5	Merasa puas terhadap rekan kerja	12, 21, 26	3, 7, 16	6
6	Merasa puas terhadap kondisi kerja	8, 22	4	3
Total Aitem		13	13	26

2. Skala Iklim Organisasi

Skala iklim organisasi disusun berdasarkan teori Litwin & Stringer (dalam Wirawan 2007). Skala ini, telah digunakan pada penelitian sebelumnya yakni pada penelitian Azrimul (2009) yang telah dimodifikasi sebelumnya. Skala iklim organisasi menggunakan model Likert dengan empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 hingga 4 dengan ketentuan sebagai berikut: untuk pertanyaan *favorable*, jika subjek menjawab sangat sesuai (SS) diberi nilai 4, jika subjek menjawab sesuai (S) diberi nilai 3, jika subjek menjawab tidak sesuai (TS) diberi nilai 2, jika subjek menjawab sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 1.

Sedangkan untuk pertanyaan *unfavorable*, jika subjek menjawab sangat sesuai (SS) diberi nilai 1, jika subjek menjawab sesuai (S) diberi nilai 2, jika subjek menjawab tidak sesuai (TS) diberi nilai 3, jika subjek menjawab sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 4.



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 Iklim Organisasi

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

3. Skala Komunikasi Interpersonal

Skala Komunikasi Interpersonal disusun berdasarkan teori Devitodalam penelitian Nurul Badriah yang telah dimodifikasi sebelumnya. Dalam skala ini disediakan 50 aitem dengan empat alternatif jawaban yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS).

Pemberian skor pada masing-masing aitem baik untuk aitem *favorable* maupun aitem *unfavorable* dengan cara memberikan nilai 1 sampai dengan 4. Untuk aitem *favorable* jawaban sangat sesuai (SS) diberi nilai 4, sesuai (S) diberi nilai 3, tidak sesuai (TS) diberi nilai 2, dan sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 1.

Sedangkan untuk aitem *unfavorable* pemberian nilai seperti pada aitem *favorable* namun berlaku nilai sebaliknya, yaitu nilai 1 untuk sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk sesuai (S), nilai 3 untuk tidak sesuai (TS) dan nilai 4 untuk sangat tidak sesuai (STS).

Berikut merupakan *blue print* skala yang berisi indikator-indikator komunikasi interpersonal yang kemudian dibuat menjadi aitem. *Blue print*



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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

skala ini sebanyak 50 aitem yang terdiri dari 25 aitem yang *favorable* dan 25 aitem yang *unfavorable*. *Blue print* untuk skala komunikasi interpersonal dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Skala Komunikasi interpersonal

No	Aspek	Indikator	Sebaran Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Keterbukaan (<i>openness</i>)	Jujur dalam berkomunikasi/tidak berkata bohong.	2,26	14,38	4
		Tidak menyembunyikan informasi yang sebenarnya.	3,27	15,39	4
2	Empati (<i>emphaty</i>)	Merasakan apa yang dirasakan orang lain.	4,28	16,40	4
		Dapat memahami pendapat, sikap, dan perilaku orang lain.	5,29	17,41	4
		Merespon secara spontanitas dan lugas.	6,30	18,42	4
3	Sikap mendukung (<i>supportiveness</i>)	Bebas meng ekspresikan diri untuk menghasilkan umpan balik sewajarnya.	7,31	19,43	4
4	Sikap positif (<i>positiveness</i>)	Menghargai posisi orang lain.	8,32	20,44	4
		Berfikiran positif terhadap orang lain/tidak menaruh curiga secara berlebihan.	1,9,33	21,45,50	6
		Menempatkan diri setara dengan partner komunikasi.	10,34	22,46	4
5	Kesetaraan (<i>Equality</i>)	Menyadari akan adanya kepentingan yang berbeda.	11,35	23,47	4
		Mengakui pentingnya kehadiran orang lain.	12,36	24,48	4
		saling memerlukan.	13,37	25,49	4
Total Aitem			25	25	50

F. Uji Coba Alat Ukur

1. Uji coba Alat ukur (*tryout*)

Dalam penelitian ini, baik skala kepuasan kerja, skala iklim organisasi maupun skala komunikasi interpersonal 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 BPLP (Palma) dengan jumlah 80 Orang karyawan.

Pengujian uji coba (*try out*) dilakukan agar skala yang diberikan benar-benar mengukur variabel yang ingin diteliti. Untuk itu peneliti menetapkan karyawan BPLP (Palma) untuk dijadikan sample dalam uji coba (*try out*) karena memiliki persamaan karakteristik dari sistim dan manajemen perusahaan yang sama serta budaya dan lingkungan tempat yang sama.

a. Uji Validitas

Validitas dapat diartikan sejauh mana suatu tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan peneliti adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang estimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement* (Azwar, 2010).

Azwar (2010) menyebutkan salah satu cara melihat daya dekriminasi aitem adalah dengan melihat koefisien korelasi antara distribusi skor skala itu sendiri yang dikenal dengan nama koefisien korelasi aitem total (*rix*). Penerimaan aitem diterima atau gugur dalam penelitian ini dengan melihat koefisien korelasi (*rix*) dengan batasan 0,30. Aitem dengan nilai koefisiensi korelasi 0,30 dianggap memuaskan dan bisa digunakan untuk alat ukur penelitian. Sedangkan aitem yang berada dibawah koefisien korelasi tersebut akan dianggap 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.

Sementara itu Azwar (2010) menyebutkan apabila aitem yang diterima ternyata masih tidak bisa memenuhi jumlah yang diinginkan, ketentuan koefisien korelasi aitem dari 0,30 bisa diturunkan menjadi 0,25 dan dalam penelitian ini ketentuan koefisien korelasi aitem yang diterima adalah 0,30.

Setelah dilakukan uji coba, dari 26 aitem alat ukur kepuasan kerja ada dua (2) aitem yang dinyatakan gugur, yaitu 2 dan 14 dengan ketentuan koefisien korelasi aitem $> 0,30$. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 3.4
Validitas Skala Kepuasan Kerja

No	Indikator	Aitem			
		<i>Favorable</i>	<i>Gugur</i>	<i>Unfavorable</i>	<i>Gugur</i>
1	Merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri	5, 9	-	13, 17, 23	-
2	Merasa puas terhadap gaji yang diberikan	6, 18	-	1, 24	-
3	Merasa puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan	25	14	10, 19	-
4	Merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan penyelia (pemimpin)	11	2	15, 20	-
5	Merasa puas terhadap rekan kerja	12, 21, 26	-	3, 7, 16	-
6	Merasa puas terhadap kondisi kerja	8, 22	-	4	-
Total Aitem		11	2	13	0

Dari tabel di atas diketahui ada 24 aitem yang diterima dan 2 aitem lainnya dinyatakan gugur. Untuk itu, maka 24 aitem dapat digunakan dalam



penelitian. Adapun kisaran koefisien korelasi skala kepuasan kerja adalah dari 0,343 sampai 0,750.

Adapun gambaran aitem yang dinyatakan *valid* dan akan digunakan dalam penelitian dapat dilihat melalui tabel *blue print* sebagai berikut:

Table 3.5
Blue Print Skala Kepuasan Kerja Penelitian

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri	5, 9	13, 17, 23	5
2	Merasa puas terhadap gaji yang diberikan	6, 18	1, 24	4
3	Merasa puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan	2 (25)	10, 19	4
4	Merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan penyelia (pemimpin)	11	15, 20	4
5	Merasa puas terhadap rekan kerja	12, 21, 14 (26)	3, 7, 16	6
6	Merasa puas terhadap kondisi kerja	8, 22	4	3
Total Aitem		11	13	24

Untuk skala iklim organisasi, setelah uji coba (*tryout*) dilakukan, dari 34 aitem, didapatkan empat (4) aitem yang dinyatakan gugur, yaitu 11, 14, 26 dan 32 dengan ketentuan koefisien korelasi aitem $>0,30$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6
Validasi Skala Iklim Organisasi

No.	Indikator	Aitem			
		Favorable	Gugur	Unfavorable	Gugur
1	Struktur	1,13,25	-	7,19,30	-
2	Standar-standar	2	14	8,20	-
3	Tanggungjawab	3,15	26	9,21,31	-
4	Penghargaan	4,16,27	-	10,22	32
5	Dukungan	5,17,28	-	23,33	11
6	Komitmen	6,18,29	-	12,24,34	-
Total Aitem		15	2	15	2

Dari tabel di atas diketahui ada 30 aitem yang diterima dan 4 aitem lainnya dinyatakan gugur. Untuk itu, maka 30 aitem akan digunakan dalam penelitian. Adapun kisaran koefisien korelasi skala iklim organisasi adalah dari 0,337 sampai 0,703. Berikut *blue print* yang *valid* sebagai berikut:

Tabel 3.7
Blue Print Skala Iklim Organisasi

No.	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Struktur	1,13,25	7,19,30	6
2	Standar-standar	2	8,20	3
3	Tanggungjawab	3,15	9,21,11(31)	5
4	Penghargaan	4,16,27	10,22	5
5	Dukungan	5,17,28	23,14(33)	6
6	Komitmen	6,18,29	12,24,26(34)	6
Total Aitem		15	15	30

Untuk skala komunikasi interpersonal, setelah uji coba (*tryout*) dilakukan, dari 50 aitem, didapatkan enam (6) aitem yang dinyatakan gugur, yaitu aitem 3, 11, 14, 19, 20 dan 30 dengan ketentuan koefisien korelasi aitem $>0,30$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

- 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 3.8
Skala Komunikasi Interpersonal

No	Aspek	Indikator	Sebaran Aitem			
			F	gugur	UF	gugur
1	Keterbukaan (<i>openness</i>)	Jujur dalam berkomunikasi/tidak berkata bohong.	2	26	38	14
		Tidak menyembunyikan informasi yang sebenarnya.	27	3	15,39	-
2	Empati (<i>emphaty</i>)	Merasakan apa yang dirasakan orang lain.	4,28	-	16,40	-
		Dapat memahami pendapat, sikap, dan perilaku orang lain.	5,29	-	17,41	-
		Merespon secara spontanitas dan lugas.	6	30	18	42
3	Sikap mendukung (<i>supportivene ss</i>)	Bebas meng ekspresikan diri untuk menghasilkan umpan balik sewajarnya.	7,31	-	43	19
4	Sikap positif (<i>positiveness</i>)	Menghargai posisi orang lain.	8,32	-	20,44	-
		Berfikiran positif terhadap orang lain/tidak menaruh curiga secara berlebihan.	1,9,33	-	21,45,50	-
		Menempatkan diri setara dengan partner komunikasi.	10,34	-	22,46	-
5	Kesetaraan (<i>Equality</i>)	Menyadari akan adanya kepentingan yang berbeda.	35	11	23,47	-
		Mengakui pentingnya kehadiran orang lain.	12,36	-	24,48	-
		saling memerlukan.	13,37	-	25,49	-
Total Aitem			21	4	22	3

Dari tabel di atas diketahui ada 43 aitem yang diterima dan 7 aitem lainnya dinyatakan gugur. Untuk itu, maka 43 aitem akan digunakan dalam penelitian. Adapun kisaran koefisien korelasi skala komunikasi interpersonal adalah dari 0,330 sampai 0,778.

Adapun gambaran aitem yang dinyatakan *valid* dan akan digunakan dalam penelitian dapat dilihat melalui tabel *blue print* sebagai berikut:

Tabel 3.9
Skala Komunikasi interpersonal

No	Aspek	Indikator	Sebaran Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Keterbukaan (<i>openness</i>)	Jujur dalam berkomunikasi/ tidak berkata bohong.	2	38	2
		Tidak menyembunyikan informasi yang sebenarnya.	27	15,39	3
		Merasakan apa yang dirasakan orang lain.	4,28	16,40	4
2	Empati (<i>emphaty</i>)	Dapat memahami pendapat, sikap, dan perilaku orang lain.	5,29	17,41	4
		Merespon secara spontanitas dan lugas.	6	18, 42(44)	3
3	Sikap mendukung (<i>supportiveness</i>)	Bebas meng ekspresikan diri untuk menghasilkan umpan balik sewajarnya.	7,31	43	3
4	Sikap positif (<i>positiveness</i>)	Menghargai posisi orang lain.	8,32	20	3
		Berfikiran positif terhadap orang lain/tidak menaruh curiga secara berlebihan.	1,9,33	3(45), 21, 30(50)	6
		Menempatkan diri setara dengan partner komunikasi.	10,34	22, 11(46)	4
5	Kesetaraan (<i>Equality</i>)	Menyadari akan adanya kepentingan yang berbeda.	35	23, 14(47)	3
		Mengakui pentingnya orang lain.	12,36	24, 19(48)	4
		saling memerlukan.	13,37	25, 26(49)	4
Total Aitem			21	22	43

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu teknik yang digunakan untuk melihat seberapa jauh skala dapat memberikan hasil ajeg (konstan) dalam suatu pengukuran. Reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil pengukuran suatu alat ukur. Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien reliabilitas yang

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.



mendekati angka 1,00 menunjukkan reliabilitas alat ukur yang semakin tinggi.

Sebaliknya, alat ukur yang rendah reliabilitasnya ditandai dengan koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0,00 (Azwar, 2010). Uji reabilitas dihitung dengan menggunakan proses komputerisasi yaitu program *SPSS 17.00 for Windows*.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap aitem pada skala kepuasan kerja diperoleh koefisien reliabilitas () sebesar 0,913, untuk skala iklim organisasi diperoleh koefisien reliabilitas () sebesar 0,900 dan untuk skala komunikasi interpersonal diperoleh koefisien reliabilitas () sebesar 0,944. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa skala kepuasan kerja, skala iklim organisasi dan skala komunikasi interpersonal memiliki reliabilitas yang mendekati angka 1 sehingga menunjukkan bahwa skala tersebut memberikan hasil yang ajeg (konstan) dalam pengukuran.

G. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik Regresi Linier Berganda yaitu untuk mencari hubungan antara variabel bebas Iklim Organisasi dan komunikasi interpersonal (X) dengan variabel terikat kepuasan Kerja (Y). Data yang diperoleh nantinya akan dianalisis dengan menggunakan program (*Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 19.0 *for windows*).