



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Sifat Penelitian

Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Survei Terhadap Karyawan PT Indosat, Tbk) peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dan penelitian ini bersifat eksplanatif. Di mana peneliti menghubungkan atau mencari sebab akibat antara dua atau lebih konsep (variabel) yang akan diteliti. Peneliti membutuhkan definisi konsep, kerangka konseptual dan kerangka teori, selain itu peneliti juga perlu melakukan kegiatan berteori untuk menghasilkan dugaan awal (hipotesis) antara variabel satu dengan variabel yang lain. Variabel merupakan suatu konsep yang bisa diukur. Kegiatan berteori terdapat dalam kerangka teori (Kriyantono, 2006, h. 69).

Penelitian eksplanatif dirancang guna menentukan tingkat hubungan antarvariabel yang berbeda dalam suatu populasi. Melalui penelitian ini, peneliti dapat memastikan berapa besar hubungan antar variasi yang disebabkan oleh satu variabel dengan variasi yang disebabkan oleh variabel lain (Ardianto, 2014, h.51).

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei, di mana survei adalah metode riset dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan datanya. Tujuan dari metode penelitian survei adalah untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili suatu populasi tertentu.

Dalam survei proses pengumpulan dan analisis data sosial bersifat sangat terstruktur dan mendetail melalui kuesioner sebagai instrumen utama untuk mendapatkan informasi dari sejumlah responden yang diasumsikan mewakili populasi secara spesifik. Penggunaan teknik *sampling* yang benar sangat menentukan kualitas suatu riset (Kriyantono, 2006, h.59).

Ciri khas dalam penelitian survei adalah data dikumpulkan dari jumlah responden yang banyak dengan menggunakan kuesioner atau angket (Ardianto, 2014, h.51).

Pada umumnya metode survei terdiri dari dua jenis yaitu survei deskriptif dan survei eksplanatif (analitik). Pembagian tersebut berdasarkan pada tataran atau cara periset menganalisis data yang telah dikumpulkan dan jumlah variabel yang diteliti (Kriyantono, 2006, h.59).

Sesuai dengan sifat penelitian di atas maka peneliti menggunakan metode survei eksplanatif (analitik), di mana survei eksplanatif digunakan jika peneliti ingin mengetahui mengapa suatu situasi atau kondisi tertentu terjadi atau apa yang memengaruhinya terjadinya sesuatu. Peneliti tidak hanya menggambarkan terjadinya suatu fenomena tapi telah mencoba menjelaskan mengapa fenomena itu terjadi dan apa pengaruhnya.

Dapat dijelaskan bahwa peneliti ingin menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel, peneliti dituntut membuat hipotesis sebagai asumsi awal untuk menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti. Survei eksplanatif dibagi menjadi dua sifat yaitu komparatif dan asosiatif. Pada penelitian ini peneliti

menggunakan asosiatif, di mana asosiatif adalah untuk menjelaskan hubungan (korelasi) antar variabel (Kriyantono, 2006, h.60).

Proses penelitian dengan menggunakan metode survei merupakan suatu rangkaian langkah yang dilakukan secara terencana dan sistematis, saling mendukung dan secara keseluruhan merupakan satu benang merah (Ardianto, 2014, h.53).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau fenomena yang akan diteliti (Kriyantono, 2006, h.153).

Dalam penelitian ini populasi yang dipilih oleh peneliti adalah karyawan-karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. Indosat, Tbk yang berada dibawah *Chief HR* di mana terdapat lima *group* yaitu *Group Culture Transformation*, *Group HR Shared Service*, *Group Corporate Communication*, *Group Talent Management*, dan *Group HR Business Partner*, dengan jumlah 81 orang responden. Peneliti memilih lima grup ini dikarenakan karyawan-karyawan tersebut telah menempati salah satu ruangan kerja baru atau yang biasa mereka sebut dengan *open space*.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari keseluruhan objek atau fenomena yang akan diamati. Syaratnya sampel harus memenuhi unsur representatif. (Kriyantono, 2006,

h.153). Sampel yang representatif dapat diartikan sebagai sampel tersebut mencerminkan semua unsur dalam populasi secara proposional atau memberikan kesempatan yang sama pada semua unsur populasi yang dipilih, sehingga dapat mewakili keadaan sebenarnya dalam keadaan populasi. Prosedur memilih sampel disebut dengan teknik *sampling*. Terdapat dua jenis teknik *sampling* yaitu sampel probabilitas dan sampel nonprobabilitas (kriyantono, 2006, h.154).

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Sensus adalah sebuah riset survei di mana periset mengambil seluruh anggota populasinya sebagai respondennya. Dengan demikian sensus menggunakan total *sampling*, artinya jumlah total populasi diriset. Keuntungan dari metode sensus adalah memungkinkan data yang lengkap karena mencerminkan seluruh sifat-sifat populasi (Kriyantono, 2006, h.161).

Dalam penelitian ini sampel yang dipilih oleh peneliti adalah karyawan-karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. Indosat, Tbk dan sudah menempati ruang kerja baru yaitu *open space*, berada dibawah *Chief HR* dan tidak termasuk *Chief* dan *Group Head* atau karyawan yang jabatannya di bawah *Chief* dan *Group Head* yang berjumlah 81 orang responden.

Tabel 3.1 Jumlah karyawan di bawah Chief HR

Group	Jumlah Karyawan
Office of Chief Human Resources	5
Group Culture Transformation	6
Group HR Business Partner	17

Group HR Shared Service	16
Group Talent Management	14
Group Corporate Communication	6
OS	17
Total	81

3.4 Operasionalisasi Konsep

Variabel Iklim komunikasi organisasi (X1) dalam Pace & Faules (2015, h. 163).

Tabel 3.2 Operasionalisasi konsep Variabel X1

Variabel (X1)		
Iklim komunikasi organisasi		
Dimensi	Indikator	Skala
Kepercayaan	<ul style="list-style-type: none"> - Kepercayaan Atasan terhadap pekerjaan Staf - Kepercayaan Staf terhadap Atasan untuk menangani masalah 	Likert
Pembuatan Keputusan Partisipatif (Partisipasi	<ul style="list-style-type: none"> - Staf dilibatkan dalam pengambilan sebuah keputusan dalam rapat - Atasan bersedia mendengarkan atau menerima ide atau gagasan Staf 	Likert

Karyawan dalam Pengambilan Keputusan)	<ul style="list-style-type: none"> - Keterlibatan Staf dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah organisasi 	
Kejujuran	<ul style="list-style-type: none"> - Kejujuran informasi mengenai pekerjaan yang diberikan Atasan kepada Staf - Kejujuran informasi mengenai masalah pekerjaan yang dihadapi Staf kepada Atasan - Kejujuran informasi mengenai kendala-kendala pekerjaan dari rekan kerja kepada Staf 	Likert
Keterbukaan dalam Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> - Kemudahan mendapatkan informasi dari Atasan - Atasan bersedia menjelaskan mengenai pekerjaan kepada Staf - Staf bersedia menjelaskan mengenai pekerjaan kepada Staf lainnya 	Likert
Mendengarkan Komunikasi ke Atas	<ul style="list-style-type: none"> - Atasan bersedia mendengarkan pendapat, ide atau gagasan dari Staf - Informasi dari Staf dianggap penting oleh Atasan 	Likert

Variabel Kepuasan kerja (Y1) dalam Robbins (2006, h.103).

Tabel 3.3 Operasionalisasi Konsep Variabel Y1

Variabel (Y1)		
Kepuasan Kerja		
Dimensi	Indikator	Skala
Suasana Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Suasana kerja membuat karyawan bersemangat untuk bekerja - Suasana ruang kerja mampu menumbuhkan kreativitas karyawan - Suasana kerja membuat Staf menjadi dekat dengan Atasan dan rekan kerja 	Likert
Tingkat Upah Saat Ini	<ul style="list-style-type: none"> - Tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan yang diharapkan - Bonus yang diberikan perusahaan dapat mendorong kinerja karyawan 	Likert
Peluang Promosi	<ul style="list-style-type: none"> - Atasan bersedia untuk mempromosikan Staf - Tersedianya peluang maju bagi karyawan - Karyawan yang berprestasi akan mendapatkan promosi jabatan 	Likert

<p>Hubungan dengan Mitra Kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tumbuhnya rasa pertemanan antara Atasan dengan Staf - Tumbuhnya kekompakkan antara Staf dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas bersama-sama - Hubungan yang positif antara Atasan dan Staf dengan rekan kerja memudahkan untuk menyelesaikan tugas 	<p>Likert</p>
------------------------------------	--	---------------

Variabel (Y2) Kinerja dalam Gomes (2003, h.142).

Tabel 3.4 Operasional Konsep Variabel Z1

<p>Variabel (Z1)</p> <p>Kinerja</p>		
<p>Dimensi</p>	<p>Indikator</p>	<p>Skala</p>
<p>Kuantitas dari pekerjaan (Quantity of work)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Staf dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan atau singkat - Atasan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan dalam waktu yang singkat - Dapat memenuhi target yang ditetapkan organisasi 	<p>Likert</p>

<p>Kualitas dari pekerjaan (Quality of work)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Staf dapat bekerja secara profesional - Atasan dan Staf dapat mempertanggung jawabkan kualitas pekerjaan - Atasan dan Staf memenuhi kualitas yang ditetapkan organisasi 	<p>Likert</p>
<p>Pengetahuan mengenai pekerjaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Paham dengan pekerjaan yang diberikan Atasan - Memiliki pengetahuan yang dapat disumbangkan untuk organisasi 	<p>Likert</p>
<p>Kreativitas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kreativitas karyawan dalam menyelesaikan tugas - Menyumbangkan ide atau gagasan baru untuk organisasi - Kreativitas untuk menyelesaikan masalah organisasi 	<p>Likert</p>
<p>Kerjasama</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Atasan dan karyawan bekerjasama untuk menyelesaikan tugas - Atasan dan semua anggota organisasi bekerjasama untuk menyelesaikan masalah organisasi 	<p>Likert</p>

	- Karyawan dapat bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	
--	---	--

3.5 Uji Validitas

Setiap riset yang dilakukan oleh periset harus bisa dinilai. Ukuran penilaian berbeda antara riset kuantitatif dengan kualitatif. Ukuran kualitas sebuah riset terletak pada kesahihan atau validitas data yang dikumpulkan pada saat pengumpulan data selama riset dilakukan. Pada umumnya validitas riset kuantitatif terletak pada penentuan metodologinya.

Validitas dapat dibagi menjadi dua yaitu validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal mencakup beberapa hal berikut ini:

1. Apakah alat ukur sesuai dengan apa yang diukur.
2. Pemilihan teori atau konsep.
3. Pengukuran konsep (realibilitas).

Sedangkan validitas eksternal adalah pemilihan sampel, apakah sudah representatif atau belum, karena riset kuantitatif dimaksudkan untuk melakukan generalisasi hasil riset, artinya temuan data pada kelompok sampel tertentu dianggap mewakili populasi yang lebih besar (Kriyantono, 2006, h.70-71).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu

untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016, h.52).

Uji validitas dapat dilakukan dengan cara uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang digunakan peneliti. Dalam penelitian ini peneliti mengambil responden 30 orang pertama untuk menguji validitas pada kuesioner. Dengan tingkat toleransi adalah 0,05 atau 5%. Pada r tabel nilai r (df)= $30-2=28$ dan tingkat toleransi 0,05 adalah 0,3610. Berikut adalah hasil r hitung pada ketiga variabel pada penelitian ini:

Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel (X1) Iklim Komunikasi Organisasi

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Iklim Komunikasi 1	46,03	52,516	,600	,782	,931
Iklim Komunikasi 2	46,10	50,576	,673	,837	,929
Iklim Komunikasi 3	46,10	52,300	,693	,731	,928
Iklim Komunikasi 4	45,97	49,551	,744	,776	,926
Iklim Komunikasi 5	46,30	50,838	,779	,844	,925
Iklim Komunikasi 6	46,00	49,310	,713	,732	,927
Iklim Komunikasi 7	45,93	51,651	,611	,843	,931
Iklim Komunikasi 8	46,03	51,344	,778	,871	,926
Iklim Komunikasi 9	46,07	50,409	,701	,793	,928
Iklim Komunikasi 10	46,17	50,006	,704	,682	,927
Iklim Komunikasi 11	45,97	55,137	,453	,575	,935
Iklim Komunikasi 12	45,87	50,809	,789	,797	,925

Iklm Komunikasi 13	46,27	47,237	,813	,856	,924
--------------------	-------	--------	------	------	------

Sumber: SPSS Versi 24

Tabel 3.5 Menunjukkan bahwa hasil r hitung untuk variabel X1 yaitu Iklm Komunikasi Organisasi pada *corrected item-total correlation* semuanya lebih dari 0.3610, maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel X1 Iklm Komunikasi Organisasi valid.

Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel (Y1) Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan Kerja 1	35,30	46,217	,717	,836	,897
Kepuasan Kerja 2	35,30	46,079	,731	,872	,896
Kepuasan Kerja 3	35,40	44,317	,766	,803	,893
Kepuasan Kerja 4	36,30	48,079	,430	,443	,911
Kepuasan Kerja 5	36,00	46,690	,507	,700	,908
Kepuasan Kerja 6	36,07	45,582	,583	,605	,904
Kepuasan Kerja 7	36,07	42,409	,755	,775	,894
Kepuasan Kerja 8	35,97	45,964	,675	,654	,898
Kepuasan Kerja 9	35,50	43,776	,692	,759	,897
Kepuasan Kerja 10	35,43	46,392	,767	,820	,895
Kepuasan Kerja 11	35,33	46,851	,678	,704	,899

Sumber: SPSS Versi 24

Tabel 3.6 Menunjukkan bahwa hasil r hitung untuk variabel Y1 Kepuasan Kerja pada *corrected item-total correlation* semuanya lebih dari 0.3610, maka dapat dikatakan bahwa variabel Y1 Kepuasan kerja semua valid.

Tabel 3.7 Uji Validitas (Z1) Kinerja

Item-Total Statistics						
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Kinerja 1	49,43	40,599	,451	,730	,915	
Kinerja 2	49,67	38,506	,644	,829	,907	
Kinerja 3	49,43	38,806	,692	,826	,905	
Kinerja 4	49,40	40,179	,650	,786	,907	
Kinerja 5	49,30	39,114	,791	,868	,902	
Kinerja 6	49,20	38,510	,816	,872	,901	
Kinerja 7	49,33	40,713	,508	,733	,912	
Kinerja 8	49,27	41,168	,606	,724	,909	
Kinerja 9	49,30	41,872	,478	,790	,912	
Kinerja 10	49,33	39,885	,735	,821	,904	
Kinerja 11	49,33	40,782	,608	,739	,908	
Kinerja 12	49,43	36,737	,647	,882	,909	
Kinerja 13	49,37	38,723	,679	,883	,905	
Kinerja 14	49,37	40,102	,616	,875	,908	

Sumber: SPSS Versi 24

Tabel 3.7 Menunjukkan bahwa variabel Z1 Kinerja pada *corrected item-total correlation* semuanya lebih dari 0.3610, maka dapat dikatakan bahwa variabel Z1 Kinerja semuanya valid.

3.6 Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2016, h.47), realibilitas merupakan alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu

kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji realibilitas *one shot* atau pengukuran sekali saja. *One Shot* atau pengukuran sekali saja merupakan pengukuran yang hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α).

Menurut Nunnally dalam Ghozali (2016, h.48) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* >0.70 .

Tabel 3.8 Uji Realibilitas (X1) Iklim Komunikasi Organisasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,933	,934	13

Sumber: SPSS Versi 24

Tabel 3.8 Menunjukkan bahwa variabel X1 Iklim Komunikasi Organisasi pada *Cronbach's Alpha* adalah 0.933, maka dapat dikatakan variabel X1 Iklim Komunikasi Organisasi bersifat reliabel.

Tabel 3.9 Uji Realibilitas (Y1) Kepuasan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,908	,913	11

Sumber: SPSS Versi 24

Tabel 3.9 Menunjukkan bahwa variabel Y1 Kepuasan Kerja pada *Cornbach's Alpha* adalah 0.908, maka dapat dikatakan variabel Y1 Kepuasan Kerja bersifat reliabel.

Tabel 3.10 Uji Realibilitas (Z1) Kinerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,914	,918	14

Sumber: SPSS Versi 24

Tabel 3.10 Menunjukkan bahwa variabel Z1 Kinerja pada *Cornbach's Alpha* adalah 0.914, maka dapat dikatakan bahwa variabel Z1 Kinerja bersifat reliabel.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Kegiatan pengumpulan data adalah prosedur yang sangat menentukan baik tidaknya sebuah riset. Metode pengumpulan data adalah instrumen riset. Jika kegiatan pengumpulan data ini tidak dibuat atau dirancang dengan benar atau salah

dalam pengumpulan data maka data yang diperoleh pun tidak sesuai dengan permasalahan penelitian. Seseorang yang melakukan riset harusnya memperoleh data yang relevan, di mana artinya adalah data yang ada kaitannya langsung dengan masalah yang diteliti dan mutakhir, artinya data yang diperoleh masih sangat hangat dibicarakan dan diusahakan dari orang pertama (Kriyantono, 2006, h. 95).

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh seorang periset untuk mengumpulkan data. Terdapat beberapa metode atau teknik untuk mengumpulkan data. Metode ini sangat ditentukan oleh metodologi riset, kualitatif atau kuantitatif yang akan dipilih oleh periset (Kriyantono, 2006, h.95).

Pada penelitian kuantitatif ,teknik pengumpulan data yang utama adalah angket atau kuesioner, sedangkan wawancara dan dokumenter merupakan teknik penunjang data (Ardianto, 2014, h.162).

1. Data Primer

Teknik pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti adalah kuesioner atau angket, yaitu daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden dengan tujuan penyebaran kuesioner adalah untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan (Kriyantono, 2006, h.97).

Terdapat dua jenis angket yaitu angket terbuka dan angket tertutup, yang dipilih oleh peneliti adalah anget tertutup. Anget tertutup adalah suatu angket di mana

responden telah diberikan alternatif jawaban oleh peneliti. Responden tinggal memilih jawaban yang menurutnya sesuai dengan realitas yang dialaminya, biasanya responden bisa memilih dengan memberikan tanda X atau \surd (Kriyantono, 2006, h.98).

Dalam menyusun sebuah kuesioner atau angket terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh peneliti yaitu: (1) kuesioner disertai dengan surat pengantar, yang menjelaskan tujuan dan pentingnya penelitian serta harapan peneliti terhadap responden dalam menyikapi kuesioner, (2) tata fisik kuesioner dibuat semenarik mungkin, termasuk tata ketikannya, tulisannya terbaca dan jelas, (3) petunjuk pengisiannya jelas ada lengkap, istilah-istilah penting hendaknya diberi penjelasan, (4) pertanyaan mengikuti alur yang baik dari hal-hal yang umum menuju ke hal-hal yang lebih spesifik, (5) data yang diperoleh relatif mudah diolah dan ditafsirkan (Ardianto, 2014, h.163).

Dalam penelitian kuesioner ini peneliti menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap seseorang tentang sesuatu objek sikap. Objek sikap ini biasanya ditentukan secara spesifik dan sistematis oleh peneliti. Indikator-indikator dari variabel sikap terhadap suatu objek merupakan titik tolak dalam membuat pertanyaan atau pernyataan yang harus diisi responden (Kriyantono, 2006, h.138).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yang peneliti sebariskan melalui *google form* sebagai media penyebaran kuesioner, yang diawali dengan peneliti menyerahkan surat permohonan

melakukan penelitian dari Universitas Multimedia Nusantara kepada PT Indosat,Tbk dan selanjutnya ditanggapi oleh PT Indosat,Tbk dengan surat perizinan melakukan penelitian. Kemudian peneliti mendatangi kantor PT Indosat,Tbk untuk menyebarkan kuesioner penelitian. Dengan cara menghampiri satu per satu karyawan PT Indosat, Tbk di bawah *Chief HR* agar bersedia mengisi kuesioner yang berjumlah 81 orang responden.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan lima poin sebagai pilihan jawaban pada kuesioner yang akan disebar kepada karyawan PT Indosat, Tbk.

Pilihan jawaban pada kuesioner terdapat lima poin yaitu:

1. Skala 1: Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Skala 2: Tidak Setuju (TS)
3. Skala 3: Ragu-ragu/ Netral (R/N)
4. Skala 4: Setuju (S)
5. Skala 5: Sangat Setuju (SS)

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah teknik analisis regresi. Analisis regresi dilakukan jika korelasi antara dua variabel mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat) atau hubungan fungsional (Kriyantono, 2006, h. 183).

Untuk meriset apakah memang ada hubungan atau pengaruh yang signifikan atau tidak antara sebab-akibat tersebut, maka digunakan rumus regresi (Kriyantono, 2006, h.184).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana. Rumus analisis regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + bX_1$$

Di mana:

Y = Variabel tidak bebas (subjek dalam variabel tak bebas atau dependen yang diprediksi)

X = Variabel bebas (subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu)

a = nilai *intercept* (konstan) atau harga Y bila X = 0

b = koefisien regresi, yaitu angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

UMMN