

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

3.1.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu “*Organizational Commitment (X1)*” dan “*Self Efficacy (X2)*” dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Kinerja Pegawai (Y)”.

3.1.2 Unit Analisis dan Sumber Data

Lokasi yang digunakan sebagai tempat penelitian ini adalah Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang yang beralamatkan di Jl. Ciremai No. 5, Perumahan Karang Indah, Karangpawitan, Kec. Karawang Barat, Kab. Karawang, Jawa Barat 41314. Sumber data adalah pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan terhadap masalah penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif bertujuan dalam memberikan deskripsi dengan gambaran secara sistematis dan faktual, dengan demikian akan diperoleh deskripsi berupa gambaran tentang variabel bebas maupun variabel terikat dalam penelitian ini. Dengan penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh gambaran mengenai *organizational commitment* dan *self efficacy*

terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian verifikatif yaitu menguji hipotesis dengan mengumpulkan data dari lapangan. Maka pada penelitian ini akan diuji apakah terdapat pengaruh *organizational commitment* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang.

3.2.2 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas. Desain penelitian ini meneliti apakah ada hubungan sebab-akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Maka desain kausalitas dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

3.3 Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel ke dalam konsep teori dan variabel yang diteliti. Variabel penelitian ini meliputi *Organizational Commitment* (X1) dan *Self Efficacy* (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) tersebut secara operasional dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Operasional Variabel *Organizational Commitment* (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<p><i>Organizational Commitment</i> (X1)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> adalah sejauh mana karyawan mengidentifikasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.</p> <p>(Stephen P. Robbins, 2016)</p>	<p><i>Affective Commitment</i></p>	Ikatan emosional terhadap organisasi	Tingkat ikatan emosional untuk melanjutkan karir di organisasi	Ordinal
			Tingkat suasana kekeluargaan dalam organisasi	Ordinal
			Tingkat keterkaitan emosional pegawai dengan masalah organisasi adalah masalah pegawai itu sendiri	Ordinal
		Keterlibatan dalam organisasi	Tingkat keterlibatan pegawai dalam memajukan organisasi	Ordinal
			Tingkat kontribusi yang diberikan pegawai pada organisasi dalam berpendapat	Ordinal
		Kepercayaan pada organisasi	Tingkat kepercayaan karyawan pada organisasi dalam hal pekerjaan	Ordinal
	Tingkat kepercayaan karyawan pada hasil keputusan yang diambil oleh organisasi		Ordinal	
	<p><i>Continuance Commitment</i></p>	Mempertimbangkan untung rugi untuk dapat bekerja di perusahaan	Tingkat pegawai merasa rugi apabila meninggalkan organisasi	Ordinal
			Tingkat pegawai akan mendapatkan kesulitan dalam hidup jika meninggalkan perusahaan	Ordinal
		Keinginan bertahan dengan pekerjaannya	Tingkat keinginan bertahan dengan pekerjaannya	Ordinal
			Tingkat pegawai bertahan karena tidak adanya pilihan	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		Kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi	Tingkat kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi	Ordinal
			Tingkat kesediaan mengorbankan kepentingan keluarga demi pekerjaan	Ordinal
	<i>Normative Commitment</i>	Tanggung jawab dan loyalitas terhadap organisasi	Tingkat rasa tanggung jawab pegawai pada organisasi	Ordinal
			Tingkat kesetiaan pegawai pada organisasi	Ordinal
		Kesediaan untuk menjaga nama baik organisasi	Tingkat kesediaan pegawai dalam menjaga nama baik organisasi	Ordinal
			Tingkat kesediaan pegawai untuk membanggakan organisasi	Ordinal
		Kemauan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi	Tingkat kewajiban untuk memajukan organisasi secara moral	Ordinal

Tabel 3. 2
Operasional Variabel *Self Efficacy* (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
<p><i>Self Efficacy</i> (X2)</p> <p><i>Self efficacy</i> merupakan keyakinan individu atas kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang dihadapi untuk menghasilkan tingkat kinerja yang diinginkan.</p> <p>Bandura (dalam Hodges, 2018)</p>	<i>Magnitude</i>	Keyakinan dalam mengatasi tugas yang sulit dan mencari solusi dari suatu masalah	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang sulit	Ordinal	
			Tingkat kepercayaan pegawai pada kemampuan diri dalam mencari solusi dari masalah	Ordinal	
		Mengandalkan penyelesaian pekerjaan sendiri	Tingkat menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain	Ordinal	
			Tingkat inisiatif pegawai dalam penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah	Ordinal	
		<i>Strength</i>	Berkomitmen dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	Tingkat komitmen dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	Ordinal
				Tingkat keyakinan pegawai dalam menyelesaikan tugas tambahan	Ordinal
	Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun		Tingkat keyakinan pegawai mampu berusaha dengan keras dan gigih	Ordinal	
			Tingkat keyakinan pegawai mampu berusaha dengan tekun	Ordinal	
	<i>Generality</i>	Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki <i>range</i> luas/ sempit	Tingkat kepercayaan kemampuan dalam bekerja pada beberapa bidang pekerjaan	Ordinal	
			Tingkat keyakinan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang sempit	Ordinal	
			Tingkat keyakinan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang memiliki <i>range</i> luas	Ordinal	

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		Bersedia mencoba tantangan baru	Tingkat memandang kesulitan sebagai suatu tantangan bukan ancaman	Ordinal
			Tingkat pegawai berani mencoba tantangan baru	Ordinal
		Mengatasi segala situasi dengan efektif dan menjadikan pengalaman sebagai jalan kesuksesan	Tingkat pegawai mengatasi segala situasi dengan efektif	Ordinal
			Tingkat pegawai menjadikan pengalaman sebagai jalan mencapai kesuksesan	Ordinal

Tabel 3.3
Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Pegawai (Y) Kinerja pegawai merupakan hasil dari sebuah pekerjaan dan kontribusi pada suatu organisasi. Bernadin dan Russel (2013)	<i>Quality</i>	Ketepatan hasil pekerjaan	Tingkat ketepatan hasil pekerjaan dengan standar yang diterapkan perusahaan	Ordinal
			Tingkat kerapihan hasil pekerjaan	Ordinal
		Ketelitian dalam bekerja	Tingkat ketelitian pegawai dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat ketelitian pegawai dalam menggunakan fasilitas atau alat kerja yang digunakan	Ordinal
	<i>Quantity</i>	Jumlah yang dihasilkan	Tingkat kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target	Ordinal
			Tingkat pencapaian kerja yang sesuai atau melebihi target dalam kurun waktu tertentu	Ordinal
	<i>Timeliness</i>	Ketepatan Waktu	Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			Tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja	Ordinal
			Tingkat efektivitas kerja karyawan	Ordinal
	<i>Cost-Effectiveness</i>	Penggunaan biaya dan sarana	Tingkat pemakaian sarana di perusahaan	Ordinal
			Tingkat efisiensi pemeliharaan fasilitas perusahaan oleh pegawai	Ordinal
	<i>Need for Supervision</i>	Kemandirian dalam bekerja	Tingkat perlunya pengawasan pegawai dari atasan	Ordinal
			Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	Ordinal
	<i>Interpersonal Impact</i>	Hubungan dengan sesama rekan kerja	Tingkat hubungan dengan rekan kerja	Ordinal
			Tingkat kepercayaan antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan bersama-sama	Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Adapun yang menjadi

sumber data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner yang diberikan secara langsung kepada pegawai BKPSDM Karawang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu buku, jurnal, website instansi, artikel dan arsip perusahaan. Data sekunder berhubungan dengan data perusahaan mengenai profil perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan data lainnya yang menunjang penelitian.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan. Dengan metode pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid, dan terpercaya yang akhirnya akan memungkinkan generalisasi yang objektif. Dalam mengumpulkan data, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Studi Lapangan (*Field Research*)

Penelitian data dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung kepada pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang menggunakan cara:

a. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara bertujuan dalam pengumpulan data dengan melakukan studi pendahuluan yang dapat menemukan permasalahan pada penelitian

yang akan dilakukan dan untuk memperoleh informasi lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini berdasarkan pada pengetahuan dan keyakinan pribadi.

b. Kuesioner

Metode kuesioner merupakan serangkaian daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Penggunaan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dilakukan dengan dengan memberikan pertanyaan atau dapat memberikan pernyataan yang sesuai dengan penelitian dan diberikan secara tertulis terhadap responden pada penelitian ini.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Metode ini digunakan sebagai landasan teori yang memadai dan dipergunakan untuk menentukan variabel-variabel yang diukur dan menganalisis hasil-hasil penelitian sebelumnya dengan membaca literatur, artikel, jurnal dan situs resmi di internet yang memiliki hubungan dengan masalah yang dibahas oleh peneliti.

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini penulis menetapkan yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang yang berjumlah 52 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel menurut (Sugiyono, 2017) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini merupakan pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang yakni 52 orang.

3.5.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 52 orang.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji ketepatan sebuah instrumen penelitian yang digunakan. Menurut (Ghozali 2018, 51) mengatakan bahwa 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. Menurut (Sugiyono, 2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *sa Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n (\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n (\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Skor tiap butir angket dari tiap responden

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor butir X

$\sum Y$ = Jumlah skor butir Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

Pengujian koefisien korelasi (r_{xy}) dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} terhadap r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

- a. Item pertanyaan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
- b. Item pertanyaan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 orang pegawai BKPSDM Karawang dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,444.

Tabel 3. 4

Hasil Uji Validitas Variabel X1 (*Organizational Commitment*)

No Bulir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0,563	0,444	Valid
2.	0,651	0,444	Valid
3.	0,603	0,444	Valid
4.	0,617	0,444	Valid

Ghayda Hurun Aini, 2023

PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No Bulir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
5.	0,594	0,444	Valid
6.	0,517	0,444	Valid
7.	0,554	0,444	Valid
8.	0,585	0,444	Valid
9.	0,625	0,444	Valid
10.	0,517	0,444	Valid
11.	0,467	0,444	Valid
12.	0,553	0,444	Valid
13.	0,638	0,444	Valid
14.	0,580	0,444	Valid
15.	0,501	0,444	Valid
16.	0,576	0,444	Valid
17.	0,544	0,444	Valid
18.	0,494	0,444	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Tabel 3. 5
Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Self Efficacy)

No Bulir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0,607	0,444	Valid
2.	0,532	0,444	Valid
3.	0,652	0,444	Valid
4.	0,618	0,444	Valid
5.	0,694	0,444	Valid
6.	0,754	0,444	Valid
7.	0,554	0,444	Valid
8.	0,605	0,444	Valid
9.	0,528	0,444	Valid

Ghayda Hurun Aini, 2023

PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

10.	0,555	0,444	Valid
11.	0,496	0,444	Valid
12.	0,656	0,444	Valid
13.	0,580	0,444	Valid
14.	0,512	0,444	Valid
15.	0,484	0,444	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Tabel 3. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No Bulir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0,653	0,444	Valid
2.	0,613	0,444	Valid
3.	0,576	0,444	Valid
4.	0,499	0,444	Valid
5.	0,567	0,444	Valid
6.	0,576	0,444	Valid
7.	0,557	0,444	Valid
8.	0,618	0,444	Valid
9.	0,651	0,444	Valid
10.	0,532	0,444	Valid
11.	0,632	0,444	Valid
12.	0,687	0,444	Valid
13.	0,581	0,444	Valid
14.	0,565	0,444	Valid
15.	0,594	0,444	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 for windows

Uji validitas penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) n-2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$

pada setiap item pertanyaan atau pernyataan maka item tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur atas apa yang akan diukur.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali 2013, 47) mengatakan bahwa uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat akurasi, tingkat ketepatan, tingkat stabilitas dalam mendeteksi gejala dari sekelompok orang meskipun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Koefisien *Alpha Croanbach* ($C\alpha$) adalah statistic yang biasa digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Jika koefisien *Alpha Croanbach* sebesar 0,70 atau lebih tinggi maka penelitian dikatakan andal. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

$$C\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

$C\alpha$ = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir soal

σ^2 = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

σ^2 = Varians

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus diatas menggunakan fasilitas *software* SPSS 25.0 *for windows*:

Tabel 3. 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Organizational Commitment</i>	0,866	0,444	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,861	0,444	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,862	0,444	Reliabel

3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis

Langkah selanjutnya setelah data terkumpul adalah mengolah data.

Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

Ghayda Hurun Aini, 2023

PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. *Editing*, mengecek kembali kuesioner yang terkumpul setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data, identitas responden.
2. *Coding*, merupakan pemberian skor untuk setiap item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung nilai bobot pertanyaan dalam kuesioner yang menggunakan skala likert kategori lima.

Tabel 3. 8 Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/sangat kuat/sangat baik/ sangat sesuai/ sangat adil/ selalu/ sangat setuju	5
Tinggi/ kuat/ baik/ sesuai/ adil/ sering/setuju	4
Sedang/ cukup kuat/ cukup baik/ kurang sesuai/kurang adil/ kadang-kadang /cukup setuju	3
Rendah/ lemah/ tidak baik/tidak sesuai/tidak adil/pernah/ tidak setuju	2
Sangat rendah/ sangat lemah/ sangat tidak baik/ sangat tidak sesuai/ sangat tidak adil/tidak pernah/ sangat tidak setuju	1

3. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil skoring yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3. 9 Tabel Rekapitulasi Data

Responden	Skor Item							Total
	1	2	3	4	5	N	
1								
2								
3								
N								

4. Analisis Deskriptif

Merupakan analisis yang menjelaskan mengenai data hasil penelitian yang telah terkumpul untuk menggambarkan skor variabel X dan Y. Tujuan analisis deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran secara umum pegawai BKPSDM Karawang. Dengan prosedur sebagai berikut:

A. Menentukan jumlah skor kriterium (SK)

$$\mathbf{SK = ST \times JB \times JR}$$

Keterangan :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Butir

JR = Jumlah responden

B. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

$$\sum \mathbf{Xi = X1 + X2 + X3 + \dots + Xn}$$

Keterangan :

\mathbf{Xi} = Jumlah Skor Hasil Angket Variabel X

$\mathbf{X1 - Xn}$ = Jumlah Skor Angket Masing-masing Responden

C. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan langkah sebagai berikut:

- 1) Menentukan kontinum tertinggi dan terendah.

Tinggi : ST x JB x JR

Rendah : SR x JB x JR

Keterangan :

ST : Skor Tertinggi

SR : Skor Rendah

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

- 2) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus:

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{Skor kontinum rendah}}{5}$$

- 3) Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum (S/Skor Maksimal x100%).

Tabel 3. 10
Kriteria Hasil Penafsiran Penelitian Kuesioner

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%-20%	Sangat Rendah
2	21%-40%	Rendah
3	41%-60%	Cukup
4	61%-80%	Tinggi
5	81%-100%	Sangat Tinggi

(Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D, 2017)

3.7.2 Analisis *Method of Successive Interval* (MSI)

Method of Successive Interval (MSI) dilakukan ketika data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan

transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 5, 4, 3, 2, 1 yang disebut frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
4. Tentukan proporsi kumulatif
5. Dengan menggunakan data tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
6. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh;
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

8. Tentukan nilai transformasi dengan rumus:

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + |NS_{min}|]$$

Langkah-langkah tersebut jika dijabarkan dalam sebuah tabel akan terlihat sebagai berikut:

Tabel 3. 11
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria/Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Nilai Skala					

3.7.3 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah berikutnya yaitu menghitung dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu” (Arikunto, 2016). Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu *Organizational Commitment* (X1) dan *Self Efficacy* (X2) serta variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Penggunaan koefisien korelasi digunakan untuk menguji hubungan dua variabel bebas (X) terhadap (Y). Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien validitas antara x dan y
- x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- y = Skor total
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y
- N = Banyaknya responden

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y, nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas: $-1 < r < +1$.

Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung

antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

- Jika $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negative.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3. 12
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan pada penelitian dengan jumlah variabel bebas lebih dari satu. Menurut Sugiyono (2017) analisis ini digunakan apabila peneliti memprediksi bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/multipel adalah normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data masing-masing variabel penelitian. Bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametris. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dimana data diambil berdistribusi normal dan dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

2. *Method Successive Interval* (MSI)

Mengingat skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “kurang” atau “lebih” dari yang lain. Maka skala ordinal harus diubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik dengan menggunakan *Method Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitunglah proporsi setiap pilihan jawaban.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif pada setiap pilihan jawaban.

- d. Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas Z pada setiap pilihan jawaban.

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

- e. Hitung nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\text{scale value} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

- f. Hitung nilai hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\text{Score} = \text{Scale value} + | \text{Scale Value minimum} | + 1$$

3.7.5 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah ada hubungan yang jelas dan andal antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh *organizational commitment* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan rumus uji F sebagai berikut:

$$f_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - 1 - k)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $(n-k-1)$
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Untuk menguji hipotesis secara parsial penulis menggunakan rumus uji korelasi (uji T-Student) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi student

r = Koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = Banyaknya sampel

dengan kriteria sebagai berikut:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $N - 2$
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak