

BAB III

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu “Peneliti berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa atau kejadian masa lalu pada saat sekarang” (Sudjana dan Ibrahim, 1989: 64).

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha menjangkau data melalui peristiwa dan kejadian yang menjadi fokus perhatian penelitian untuk digambarkan atau dilukiskan sebagaimana adanya, yaitu mengenai komitmen organisasi di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Pengumpulan data dilakukan sesuai dengan peubah penelitian, kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Data deskriptif berupa kata-kata tertulis dan lisan dari perilaku orang yang diamati (Tylor dalam Moleong, 2002).

3.1 Operasional Variabel

Operasional variabel dibuat agar penelitian dapat lebih mudah dipahami sekaligus menghindari salah pengertian atau kekeliruan dalam mengartikan variabel yang diteliti.

Menurut Sugiono (2005:32) mengemukakan bahwa, “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari dua orang, objek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.”

Terdapat dua variabel yang menjadi kajian dari penelitian ini antara lain:

1. Komitmen organisasi sebagai variabel bebas (*independent variabel*)
2. Kinerja sebagai variabel terikat (*dependent variabel*)

Adapun penjabaran operasional dari kedua variabel tersebut dapat dilihat secara lebih rinci pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Komitmen Organisasi

Variabel/konsep variabel	Sub Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala	No. Pertanyaan
Komitmen Organisasi (X) Komitmen organisasi adalah keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Luthans,2006:249)	1.Komitmen Afektif (keterkaitan emosional karyawan, identifikasi sikap karyawan dan keterlibatan dalam organisasi)	- Percaya terhadap tujuan organisasi	- Tingkat kepercayaan terhadap tujuan organisasi	Ordinal	1
		- Penerimaan terhadap nilai-nilai yang berlaku di perusahaan	- Tingkat penerimaan terhadap nilai-nilai yang berlaku di perusahaan	Ordinal	2
		- Kesiediaan untuk mengerahkan segala upaya untuk tujuan organisasi	- Tingkat kesiediaan untuk mengerahkan segala upaya untuk tujuan organisasi	Ordinal	3
		- Menerima pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	- Tingkat penerimaan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki		4
		- Keinginan untuk tinggal bersama organisasi	- Tingkat keinginan untuk tinggal bersama organisasi		5

Mega Karina, 2013

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

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

	2. Komitmen Kelanjutan (berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi)	- Kesiediaan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	- Tingkat kesiediaan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ordinal	6
		- Kesiapan menyelesaikan tugas diluar jam kerja	- Tingkat kesiapan menyelesaikan tugas diluar jam kerja	Ordinal	7
		- Siap melaksanakan tugas sebaik mungkin	- Tingkat kesiapan melaksanakan tugas sebaik mungkin	Ordinal	8
		- Minat terhadap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi	- Tingkat minat terhadap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi	Ordinal	9
	3. Komitmen Normative (perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu)	- Sadar dalam melakukan kewajiban sebagai karyawan	- Tingkat kesadaran dalam melakukan kewajiban sebagai karyawan	Ordinal	10
		- Peduli terhadap citra perusahaan	- Tingkat kepedulian terhadap citra perusahaan		11
- Keinginan untuk mementingkan kepentingan organisasi		- Tingkat keinginan untuk mementingkan kepentingan organisasi		12	

		- Bangga menjadi karyawan yang bekerja di perusahaan	- Tingkat bangga menjadi karyawan yang bekerja di perusahaan		13
		- Memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan	- Tingkat memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan		14

Tabel 3.2
Operasional Variabel Kinerja

Variabel/konsep variabel	Sub Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala	No Pertanyaan
Kinerja (Y) <i>Performance is defined as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time period.</i> Bernadin & Russel (2003: 143)	1. Quantity	- Hasil yang dikerjakan dalam kondisi normal	- Tingkat kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal	Ordinal	1
		- Ketercapaian hasil kerja yang sesuai dengan target kerja	- Tingkat hasil kerja yang sesuai dengan target kerja		2
	2. Quality	- kerapian yang dikaitkan dengan hasil yang sesuai dengan target kerja	- Tingkat kerapian yang dikaitkan dengan hasil yang sesuai dengan target kerja	Ordinal	3
		- ketelitian yang dikaitkan dengan hasil yang sesuai dengan target	- Tingkat ketelitian yang dikaitkan		4

Mega Karina, 2013

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

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

		<p>kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan 	<p>dengan hasil yang sesuai dengan target kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan 		5
	3. Timeliness	<ul style="list-style-type: none"> - Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan 	Ordinal	6
		<ul style="list-style-type: none"> - menggunakan sisa waktu yang ada untuk mengerjakan pekerjaan lainnya 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat penggunaan sisa waktu yang ada untuk mengerjakan pekerjaan lainnya 		7
		<ul style="list-style-type: none"> - Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan 		8
	4. Cost-effectiveness	<ul style="list-style-type: none"> - Memaksimalkan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat memaksimalkan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal	9
		<ul style="list-style-type: none"> - Penggunaan sumber daya organisasi untuk penyelesaian pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat penggunaan sumber daya untuk penyelesaian 		10

			pekerjaan		
		- Meminimalisir kesalahan dalam mengerjakan suatu pekerjaan	- Tingkat meminimalisir kesalahan dalam mengerjakan suatu pekerjaan		11
		- Melaksanakan pekerjaan tanpa memerlukan bantuan atasan	- Tingkat melaksanakan pekerjaan tanpa memerlukan bantuan atasan		12
	5. <i>Need for Supervision</i>	- Pengawasan atasan terhadap bawahan dalam suatu pekerjaan	- Tingkat pengawasan atasan terhadap bawahan dalam suatu pekerjaan	Ordinal	13
		- Atasan sebagai <i>Decision making</i> dalam suatu pekerjaan tertentu	- Tingkat atasan sebagai <i>decision making</i> dalam suatu pekerjaan tertentu		14
		- Kemampuan bekerjasama dengan atasan dalam pekerjaan.	- Tingkat Kemampuan bekerjasama dengan atasan dalam pekerjaan		15
	6. <i>Interpersonal impact</i>	- Kemampuan bekerjasama dengan bawahan dalam pekerjaan	- Tingkat kemampuan bekerjasama dengan bawahan dalam pekerjaan	Ordinal	16
		- Berhubungan baik dengan sesama	- Tingkat berhubungan		17

		karyawan - Memiliki sifat <i>self esteem</i> dalam menjalin kerjasama dengan atasan	baik dengan sesama karyawan - Tingkat kepemilikan sifat <i>self esteem</i> dalam menjalin kerjasama dengan atasan		18
--	--	--	--	--	----

3.2 Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun objek penelitian ini sebagai variabel bebas adalah Komitmen Organisasi dan objek penelitian merupakan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan

adapun mengenai siapa/apa unit yang akan diteliti, dimana tempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Unit analisis yang akan diteliti adalah karyawan kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
- Tempat penelitian dilakukan di kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang beralamatkan di Jl. Asia Afrika no. 63 Bandung 40111.

3.3 Populasi dan Sampel

- Populasi

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan guna pengolahan dalam menjawab permasalahan yang dikaji dalam penelitian, dibutuhkan adanya populasi sebagai sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2000: 56) bahwa:

Mega Karina, 2013

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

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

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berjumlah 267 orang/pegawai.

- Sampel

Sampel merupakan bagian populasi dari suatu penelitian yang akan dijadikan bahan untuk penelitian. Menurut Sugiyono (2007:91) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya.

Dalam pengambilan sampel diperlukan sebuah teknik yang biasa disebut dengan teknik pengambilan sampling, teknik ini bertujuan untuk menentukan siapa saja yang akan dijadikan sampling dan agar membuat peneliti tidak merasa kebingungan ketika berada di tempat penelitian berlangsung.

Dalam penelitian ini, penulis memakai teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2012:82) *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Simple random sampling* dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012:82).

Menurut Husein Umar (2002:59), mengemukakan bahwa untuk menghitung besarnya ukuran sampel dapat dilakukan dengan menggunakan teknik slovin dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n: Ukuran Sampel

N: Ukuran Populasi

E: Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir (e = 0,1)

Berdasarkan rumus slovin, maka ukuran sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{264}{1 + (264 \times (0,1)^2)}$$

$$n = 72,5 = 72$$

berdasarkan perhitungan yang melalui teknik slovin, didapatkan jumlah sampel sebesar 72 responden. Jumlah sampel tersebut merupakan hasil jumlah sampel minimal, untuk terhindar dari tidak validnya penelitian yang diakibatkan kuisisioner yang tersebar ketika dikembalikan tidak sesuai, maka peneliti mengadakan penambahan sampel sebesar 10% (0,1) dari 72 responden, maka ukuran sampel dinaikan menjadi 79 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh gambaran data yang dibutuhkan, maka pengumpulan data dilakukan melalui teknik sebagai berikut:

Mega Karina, 2013

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

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

1. Dokumentasi, adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh data melalui dokumen yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti yakni berupa data sistem manajemen unjuk kerja (SMUK) di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
2. Kuisioner, sebagai teknik utama, merupakan suatu daftar yang berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang akan diberikan kepada responden sebagai wujud memperoleh data khususnya tentang komitmen organisasi.
3. Observasi (pengamatan), dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai Komitmen Organisasi dan kinerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
4. Studi Kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, dan beberapa penunjang penelitian lainnya.
5. Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung agar lebih meyakinkan permasalahan.

Adapun model angket yang digunakan adalah skala *likert*. Dengan skala *likert* maka peubah yang akan diukur dijabarkan menjadi sub peubah (indikator) kemudian dijabarkan lagi menjadi komponen-komponen yang dapat diukur (deskriptor). Komponen-komponen terukur ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden. Sugiyono (2000: 73) “jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai

gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif'. *Gradasi* penilaian responden dapat berupa Selalu (S), Kadang-kadang (KK), Jarang (J), Tidak Pernah (TP). Untuk keperluan analisis secara kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka pemberian skor masing - masing alternatif jawaban untuk pernyataan positif dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut (Sugiyono, 2000):

- Pilihan jawaban Selalu (S) : Skornya 4
- Pilihan jawaban Kadang-kadang (KK) : Skornya 3
- Pilihan jawaban Jarang (J) : Skornya 2
- Pilihan jawaban Tidak Pernah (TP) : Skornya 1

Sedangkan pemberian skor masing-masing alternatif jawaban untuk pernyataan negatif dalam penelitian ini adalah:

- Pilihan jawaban Selalu (S) : Skornya 1
- Pilihan jawaban Kadang-kadang (KK) : Skornya 2
- Pilihan jawaban Jarang (J) : Skornya 3
- Pilihan jawaban Tidak Pernah (TP) : Skornya 4

3.5 Rancangan Analisis Data

3.5.1 Analisis Validitas

Suatu instrument dikatakan valid jika instrument ini dapat mengukur apa saja yang akan diukur. Menurut Sugiyono (2009:267) uji validitas dapat menunjukkan sejauh mana alat ukur (kuisisioner) yang digunakan dapat mengukur apa yang akan diukur.

Uji Validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dikerjakan dengan bantuan program *SPSS*. Rumus uji validasi menggunakan korelasi *Pearson* dikutip oleh Singarumbun dan Effendi (2006:137)

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

Keterangan :

- r = Koefisien Validitas item yang dicari
- 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 = Banyak responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$)
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$)

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus diatas menggunakan aplikasi *software SPSS 18.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel 3.3 dan 3.4 :

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas Variabel X (Komitmen Organisasi)

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,414	0,374	Valid
2	0,543	0,374	Valid
3	0,707	0,374	Valid
4	0,539	0,374	Valid
5	0,699	0,374	Valid
6	0,680	0,374	Valid
7	0,641	0,374	Valid
8	0,832	0,374	Valid
9	0,707	0,374	Valid
10	0,686	0,374	Valid
11	0,759	0,374	Valid
12	0,652	0,374	Valid
13	0,770	0,374	Valid
14	0,729	0,374	Valid

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja)

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,414	0,374	Valid
2	0,543	0,374	Valid
3	0,707	0,374	Valid
4	0,539	0,374	Valid
5	0,699	0,374	Valid
6	0,680	0,374	Valid
7	0,641	0,374	Valid
8	0,832	0,374	Valid
9	0,707	0,374	Valid
10	0,686	0,374	Valid
11	0,759	0,374	Valid
12	0,652	0,374	Valid
13	0,770	0,374	Valid
14	0,729	0,374	Valid

3.5.2 Uji Reliabilitas

Instrumen Penelitian selain harus valid, juga harus dapat dipercaya (realibel). Malhotra (2005:309) mengatakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana skala mampu menciptakan hasil yang konsisten jika pengukuran dilakukan terhadap karakteristik tertentu.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuisioner penelitian dilakukan dengan rumus alpha. Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian (Suharsimi Arinkunto 2006:196).

Koefisien *Alpha Cronbach* ($C\alpha$) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,70 (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998:88). 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 pernyataan atau soal

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

δ^2 = varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

Mega Karina, 2013

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

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

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

Sumber: Suharsimi Arikunto 2006:184

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:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

3.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Setelah data terkumpul maka selanjutnya akan dilakukan pengolahan data. Pengolahan data tersebut harus disesuaikan dengan data yang terkumpul dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan cara mempersentasekan jawaban pada setiap hasil angket. Adapun rumus yang dikemukakan oleh Sudijono (2000: 40) yaitu:

$$p = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana: P = Persentase

F = Frekuensi yang diperoleh

N = Jumlah responden

Mega Karina, 2013

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

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

Untuk menarik kesimpulan secara kualitatif digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2000: 74) bahwa makin tinggi persentase pendapat responden makin sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas pegawai.

Dikatakan kategori signifikan apabila menunjukkan persentase sebagai berikut:

1. 76 % - 100 % adalah kategori sangat baik
2. 51 % - 75 % adalah kategori baik
3. Kurang dari 50 % adalah kategori tidak baik.

3.6.1 Menentukan Nilai Kuisisioner

Langkah-langkah dalam mengolah suatu data adalah sebagai berikut :

1. *Editing*, yakni memeriksa kuisisioner yang telah terkumpul yang sebelumnya telah diisi oleh responden, seperti memeriksa jumlah kuisisioner yang telah disebar serta kelengkapan pengisiannya.
2. *Coding*, yaitu memberikan bobot ke setiap item instrumen berdasarkan pada bobot untuk jawaban positif mulai dari jawaban terbesar sampai dengan yang terkecil dan bobot untuk jawaban negatif mulai dari jawaban terkecil sampai dengan yang terbesar. Nilai untuk jawaban positif yaitu 5-4-3-2-1 dan untuk jawaban negatif yaitu 1-2-3-4-5. Pengukuran kuisisioner ini menggunakan skala likert dan dibuat dengan sistem kuisisioner tertutup.
3. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil scoring yang dicantumkan pada tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Contoh tabel rekapitulasi sebagai berikut :

Tabel 3.5
Tabel Rekapitulasi Pengolahan Data

Responden	Skor item				n
	1	2	3	4	
1					
2					
3					
4					
n					

4. Melakukan rancangan analisis Deskriptif, yaitu mengolah data dari kuisioner dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a) Menentukan jumlah skor kriterium (SK)

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan :

ST= Skor Tertinggi

JB= Jumlah Butir Pertanyaan

JR= Jumlah Responden

b) Membandingkan jumlah skor hasil kuisioner dengan jumlah skor kriterium untuk mencari jumlah skor hasil kuisioner :

$$Xi = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + \dots + X_{akhir}$$

Keterangan : Xi = Jumlah skor hasil kuisioner variabel

$X_1 - X_{akhir}$ = Jumlah skor hasil kuisioner responden

c) Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat gambaran umum tentang variabel yang diteliti, maka

peneliti menggunakan daerah kategori sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = ST \times JB \times JR$$

$$\text{Sedang} = SD \times JB \times JR$$

$$\text{Rendah} = SR \times JB \times JR$$

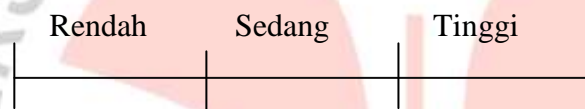
Keterangan :

ST = Skor tertinggi

JB = Jumlah Butir

JR = Jumlah responden

- d) Menentukan garis kontinum dan menentukan daerah letak skor untuk variabel Komitmen Organisasi (X) dan Kinerja (Y)



Gambar 3.1
Garis Kontinum Variabel X dan Y

3.6.2 *Method of Successive Interval (MSI)*

Data variabel dalam penelitian ini menggunakan data ordinal, maka dari itu semua data yang terkumpul terlebih dahulu di transformasikan menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*. Langkah-langkah dalam transformasikan data adalah sebagai berikut :

- a) Menentukan banyaknya frekuensi berdasarkan banyaknya orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
- b) Menghitung proporsi dengan menggunakan rumus : $P_i = f/N$
- c) Hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang didapatkan dengan menggunakan tabel distribusi normal

Mega Karina, 2013

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

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

- d) Menentukan nilai densitas untuk setiap nilai Z yang didapatkan
- e) Menghitung Scala Value (SV) menggunakan rumus:

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

- f) Menentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |Ns_{\min}|]$$

3.6.3 Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi adalah analisis yang bertujuan untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Hubungan dua variabel yang diteliti terdiri dari dua jenis yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif jika kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Nilai koefisien paling sedikit -1 dan paling besar ($-1 \leq r \leq 1$) yang artinya jika:

- R = 1, hubungan antara X dan Y sempurna positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif)
- R = -1, hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif)
- R = 0, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan

Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi pearson (pearson's product Moment Coeficient of Correlation).

Dalam hal ini r_{yxi} adalah korelasi antara variabel X dan Y dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{yxi} = \frac{n \sum_{h=1}^n X_{ih} Y_h - (\sum X_{ih})(\sum Y_h)}{\sqrt{\left\{ n \sum_{h=1}^n X_{ih}^2 - (\sum X_{ih})^2 \right\} \left\{ n \sum_{h=1}^n Y_h^2 - \left(\sum_{h=1}^n Y_h \right)^2 \right\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2006 : 144)

3.6.4 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah prosedur dimana dengan melalui formulasi persamaan matematis, hendak diramalkan nilai variabel random kontinyu berdasarkan nilai variabel kuantitatif lainnya yang diketahui (Riduwan, 2003 : 244).

Kegunaan analisis regresi sederhana adalah untuk meramalkan (memprediksi) variabel terikat (Y) bila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) motivasi (X) terhadap komitmen organisasi (Y).

$$\hat{Y} = a + bX$$

Persamaan linier (Riduwan : 2003)

Dimana:

\hat{Y} = Kinerja

X = Komitmen Organisasi

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = nilai arah sebagai penentu nilai prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

Dimana untuk mencari b, yaitu dengan menggunakan rumus:

Mega Karina, 2013

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

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

$$b = \frac{n \left(\sum_{i=1}^n XY \right) - \left(\sum_{i=1}^n X \right) \left(\sum_{i=1}^n Y \right)}{n \left(\sum_{i=1}^n X_i^2 \right) - \left(\sum_{i=1}^n X \right)^2}$$

(Riduwan, 2003)

Sedangkan a dicari dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

3.6.5 Koefisien Determinasi

Untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(Suharsimi Arikunto, 2006 : 144)

Sebelum nilai r^2 digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dahulu harus diujikan apakah nilai-nilai r^2 ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan H_0 .

3.7 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari sebuah analisis data yaitu uji hipotesis, pengujian ini berguna untuk menentukan sebuah hubungan variabel independent dan variabel dependent memiliki hubungan yang jelas dan dapat dipercaya. Hasil disini akan dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang telah di cantumkan dapat diterima atau ditolak. Rumus yang akan digunakan yaitu rumus uji signifikasi koefisien

Mega Karina, 2013

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

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

korelasi (uji *t-student*) yang berguna untuk menguji hipotesis parsial dari hipotesis penelitian (Sugiyono,2004:215)

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

Sumber: Sugiyono, 2004:215

t = distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = n-2

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang dicantumkan adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a ditolak

Pada kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk(n-2) serta pada uji satu pihak yaitu pihak kanan. Secara statistik, hipotesis yang kan diuji dalam guna untuk pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dituliskan :

- $H_0: \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
- $H_0: \beta \neq 0$ artinya ada pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.