

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penulisan penelitian ini terdiri dari tiga variabel, Variabel independennya adalah Komitmen Organisasi dan Motivasi, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai.

Berdasarkan objek dan subjek penelitian tersebut, maka diteliti mengenai pengaruh *Komitmen Organisasi dan Motivasi* terhadap kinerja pegawai di Dinas perkebunan Provinsi Jawa barat.

3.2. Desain Penelitian Dan Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2010, hlm 90). Adapun desain penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan-hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sehingga dapat diketahui variabel yang mempengaruhi, dan variabel yang dipengaruhi.

Hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, yang diteliti dalam hal ini adalah pengaruh Komitmen Organisasi dan motivasi yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya pada kinerja pegawai.

3.2.2. Metode Penelitian

Berdasarkan variabelnya, Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Ada dua variabel yang akan diteliti, variabel bebasnya yaitu Komitmen Organisasi dan Motivasi, variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2011, hlm 9) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk

mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010, hlm 135) penelitian verifikasi “Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian semacam ini landasan teori mulai diperlukan tetapi bukan digunakan sebagai landasan untuk menentukan kriteria pengukuran terhadap gejala yang diamati dan akan diukur”.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni deskriptif verifikatif maka metode penelitian yang akan digunakan adalah *metode survey explanatory*, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2011, hlm 5), yang dimaksud dengan metode survei yaitu: “Metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

Pada penelitian yang menggunakan metode ini informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empiris dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti berdasarkan kurun waktu penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional method*. *Cross sectional method* adalah metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam waktu panjang, (Husein Umar 2004, hlm 43) penelitian yang penulis lakukan yaitu dalam waktu 3 bulan terhitung mulai bulan februari hingga mei 2016.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Setelah itu mungkin peneliti melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti, yaitu Komitmen Organisasi (X_1), motivasi (X_2), Kinerja Pegawai (Y). Dimana terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Berikut ini Operasional variabelnya.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Komitmen Organisasi (X_1)

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Ukuran	Skala
Komitmen Organisasi (X_1) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai bersedia melaksanakan tujuan-tujuan organisasi dan ingin mempertahankan kedudukannya di dalam organisasi tersebut serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Robbins dan Judge (2013, hlm 343)	1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Kesenangan pegawai untuk berkarir pada perusahaannya 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesenangan pegawai untuk berkarir pada perusahaannya 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Kesamaan nilai yang dianut pegawai dengan perusahaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesamaan nilai yang dianut pegawai dengan perusahaan 	Ordinal
	2. Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitmen</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Kebutuhan pegawai akan pekerjaan di perusahaan tersebut 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kebutuhan pegawai akan pekerjaan di perusahaan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Kesadaran pegawai akan pentingnya suatu pekerjaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesadaran pegawai akan pentingnya suatu pekerjaan 	Ordinal

	3. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Rasa bangga pegawai bekerja di perubahan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat rasa bangga pegawai bekerja di perusahaan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian perilaku pegawai terhadap kemajuan perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian perilaku pegawai terhadap kemajuan perusahaan 	Ordinal

Tabel 3.2
Operasional Variabel Motivasi (X2)

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Ukuran	Skala
<p style="text-align: center;">Motivasi Pegawai</p> <p style="text-align: center;">(X2)</p> <p>Adalah kebutuhan pencapaian, dan hubungan yang mendorong seseorang dalam suatu arah tertentu. Tetapi, intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kerja yang baik, kecuali usaha yang mengumpulkan organisasi.</p>	1. Kebutuhan Berprestasi (<i>Need for Achievement</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Dorongan untuk bekerja lebih baik 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat dorongan untuk bekerja lebih baik 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan bertanggung jawab terhadap pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan bertanggung jawab terhadap pekerjaan 	Ordinal
	2. Kebutuhan Berafiliasi (<i>Need for Affiliation</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Kepercayaan pada rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepercayaan pada rekan kerja 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Dorongan untuk membantu rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat dorongan untuk membantu rekan kerja 	Ordinal

McClelland (Robbins, 2015, hlm 131)	3. Kebutuhan Berkuasa (<i>Need for Power</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Keinginan memimpin rekan kerjanya 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan memimpin rekan kerjanya 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Keinginan untuk promosi jabatan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan untuk promosi jabatan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Keinginan untuk dihormati 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan untuk dihormati 	Ordinal

Tabel 3.3
Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	Indikator	Ukuran	Skala
<p align="center">Kinerja Pegawai</p> <p align="center">(Y)</p> <p>kinerja adalah “<i>Out come</i> yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini. Faustino Cardoso Gomes (2003, hlm 123)</p>	1. <i>Quantity of Work</i>	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian hasil kerja dan target 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian hasil kerja dan target 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal
	2. <i>Quality Of Works</i>	<ul style="list-style-type: none"> Mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pencapaian standar kualitas yang diinginkan perusahaan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Pencapaian prestasi dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pencapaian prestasi dalam bekerja 	Ordinal
	3. <i>Job Knowledge</i>	<ul style="list-style-type: none"> Pengetahuan terhadap bidang yang dibebankan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pengetahuan terhadap bidang yang dibebankan 	Ordinal
	4. <i>Creatuveness</i>	<ul style="list-style-type: none"> Kreativitas dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kreativitas dalam bekerja 	Ordinal
	5. <i>Cooperation</i>	<ul style="list-style-type: none"> Bekerja sama dengan rekan yang lain 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat bekerja sama dengan rekan yang lain 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Kerja sama yang baik dengan atasan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kerja sama yang baik 	Ordinal

			dengan atasan	
		<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kerjasama dengan pegawai lain dalam penyelesaian pekerjaan 	Ordinal
	6. <i>Dependability</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab terhadap tugas yang telah dikerjakan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat tanggung jawab terhadap tugas yang telah dikerjakan 	Ordinal
	7. <i>Initiative</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Inisiatif mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat inisiatif mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaan 	Ordinal
	8. <i>Personal qualities</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu dihargai, dihormati, dan dipuji 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat untuk dihargai, dihormati, dan dipuji 	Ordinal

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010, hlm 115).

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Dinas perkebunan Provinsi Jawa barat yang berjumlah 135 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 hlm 114), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif.

Melihat jumlah pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat Provinsi Jawa Barat yaitu sebesar 135 orang pegawai. Maka dapat ditarik sampel sebagaimana dirumuskan di bawah ini.

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

Keterangan

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir (e=0,10)

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{135}{1 + (135 \times (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{135}{1 + 1.35}$$

$$n = 57.446 = 57$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka sampel secara keseluruhan sebanyak 57 orang. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10 % atau 0,1 dari 57orang (10 % x 57= 5,7) maka ukuran sampel dinaikan menjadi 63 (57+5,7 = 62,7 atau 63).

3.4.3 Teknik Penarikan Sampling

Dalam penelitian ini untuk mengambil sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*, artinya data ini bersifat heterogen. *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata proporsional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok (Sugiyono, 2010, hlm. 118).

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang yaitu sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

(Riduan, 2005, hlm 66)

Dimana :

n_i = anggota sampel pada proporsi ke-i

N_i = populasi ke-i

n = sampel yang diambil dalam penelitian

Perhitungan proporsi pegawai :

1. Divisi SDM sebanyakorang

$$n_i = \frac{\dots\dots\dots}{660} \times 100 = \dots\dots\dots \text{orang}$$

2. Divisi Operasi sebanyak.....orang

3.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010, hlm. 211) “ Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Uji validitas dapat menunjukan sejauh mana alat ukur (kuesioner) yang digunakan dapat mengukur apa yang 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 Suharsimi Arikunto (2006, hlm. 170)

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

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

(Sumber: Suharsimi Arikunto, 2010, hlm 213)

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 = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

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

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *software SPSS 19.0 for windows*. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 3.4
Tabel Interpretasi Nilai r
Besarnya Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,400	Sangat Rendah (Tak berkorelasi)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :

1. Nilai t dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$
2. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka soal tersebut valid
3. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka soal tersebut tidak valid

Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama, maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item yang seluruhnya ada 35 item.

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $30-2=28$ sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki $r_{i(x-i)}$ lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{i(x-i)} > r_{\text{tabel}}$). Artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Komitmen Organisasi)

No. Bulir	r ^{Hitung}	r ^{Tabel}	Keterangan
1	0,572	0,374	Valid
2	0,534	0,374	Valid
3	0,506	0,374	Valid
4	0,741	0,374	Valid
5	0,466	0,374	Valid
6	0,438	0,374	Valid
7	0,572	0,374	Valid
8	0,506	0,374	Valid
9	0,521	0,374	Valid
10	0,553	0,374	Valid

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga bisa dijadikan sebagai alat ukur untuk variable yang diteliti.

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Motivasi)

No. Bulir	r ^{Hitung}	r ^{Tabel}	Keterangan
1	0.605	0,374	Valid
2	0.397	0,374	Valid
3	0.676	0,374	Valid
4	0.588	0,374	Valid
5	0.701	0,374	Valid
6	0.691	0,374	Valid
7	0.706	0,374	Valid
8	0.794	0,374	Valid
9	0.525	0,374	Valid
10	0.833	0,374	Valid

Berdasarkan tabel 3.6 diatas, maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga bisa dijadikan sebagai alat ukur untuk variable yang diteliti.

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja)

No. Bulir	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
1	0.434	0,374	Valid
2	0.533	0,374	Valid
3	0.642	0,374	Valid
4	0.708	0,374	Valid
5	0.390	0,374	Valid
6	0.663	0,374	Valid
7	0.549	0,374	Valid
8	0.652	0,374	Valid
9	0.579	0,374	Valid
10	0.705	0,374	Valid
11	0.500	0,374	Valid
12	0.554	0,374	Valid
13	0.419	0,374	Valid
14	0.393	0,374	Valid
15	0.727	0,374	Valid

Berdasarkan tabel 3.7 diatas, maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga bisa dijadikan sebagai alat ukur untuk variable yang diteliti.

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *Software SPSS 19.0 for Window*

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $30 - 2 = 28$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki $r_{i(x-i)}$ lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{i(x-i)} > r_{\text{tabel}}$). Artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012, hlm 267) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti yang sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Lalu menurut Suharsimi Arikunto (2006, hlm 196) jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus alpha. Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian

Koefisien *Alpha Cronback* ($C\alpha$) 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. 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 $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 19.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kinerja	0,843	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,717	0,70	Reliabel
Motivasi	0,830	0,70	Reliabel

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS, 2016

Hasil pengujian pada tabel 3.7 menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan r hitung variable Komitmen Organisasi, r hitung variable Motivasi dan r hitung variable kinerja Pegawai lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini didasarkan pada pendapat Sugiyono (2012, hlm 184) yang menyatakan bahwa instrument dapat dikatakan reliable; apabila r hitung 0,374. Hal itu berarti bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan dan tidak ada sesuatu hal yang dapat menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrument yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Riduwan, 2009, hlm 69). Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Data primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survei langsung ke Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi:

1) Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai divisi pelayanan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

2) Observasi

Peneliti melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada perusahaan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

3) Kuisisioner

Kuisisioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarakan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh Komitmen Organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari :

- 1) Sejarah, literatur dan profil Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat..
- 2) Rekapitulasi capaian kinerja OPD di lingkungan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
- 3) Rekapitulasi penilaian kinerja Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
- 4) Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
- 5) Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

3.7. Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan:

3.7.1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

3.7.2. Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja digunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik

turunkan nilainya). Analisis ini menggunakan rumus persamaan berikut (Sugiyono, 2012, hlm 277):

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y' = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan dalam hal ini Kinerja Pegawai.

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, dan bila $(-)$ maka terjadi penurunan.

X_1 = Variabel independen, yaitu Komitmen Organisasi

X_2 = Variabel Independen, yaitu Motivasi

e = Standar Error

1. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model regresi linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel terhadap variabel terikat.

2. Pengujian Hipotesa

1) Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : i = 0$, artinya variabel bebas secara simultan tidak dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

$H_a : i \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

$F_{hitung} > F_{table}$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima membuktikan variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

3.8 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.8.1 Rancangan Analisis

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap pilihan dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan atau pernyataan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3.9
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan atau Pernyataan
Sangat layak/ sangat tepat/ sangat sesuai/ selalu/ sangat kuat	5
Layak/ tepat/ sesuai/ sering/ kuat	4
Cukup layak/ cukup tepat/ cukup sesuai/ kadang-kadang/ cukup kuat	3

Tidak layak/ tidak tepat/ tidak sesuai/ pernah/ lemah	2
Sangat tidak layak/ sangat tidak tepat/ sangat tidak sesuai/ tidak pernah/ sangat lemah	1

3. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 310
Tabel Rekapitulasi Pengolahan Data

Responden	Skor Item					Total
	1	2	3	...	N	
1						
2						
3						
...						
N						

4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan dua macam analisis, yaitu :

A. Analisis deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut :

- a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus :

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

Dimana :

SK = skor kriterium

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriteria, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus :

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$

Dimana :

x_i = jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$x_1 - x_n$ = jumlah skor kuesioner masing-masing responden

- c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan, contohnya tinggi, sedang dan rendah. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah.

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

Rendah : $SK = SR \times JB \times JR$

Dimana :

ST = skor tertinggi

SR = skor terendah

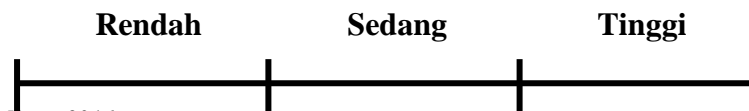
JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{Skor kontinum rendah}}{3}$$

- d. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum ($S/\text{Skor maksimal} \times 100\%$).



Gambar 3.1 **Contoh Garis Kontinum Penelitian**

e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* di atas untuk memperoleh gambaran Variabel Komitmen Organisasi (X_1) , Variabel Motivasi (X_2) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

B. Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur sebagai berikut :

1. Method of Successive Interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, maka semua data yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasikan ke tingkat interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

- Perhatikan setiap butir
- Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
- Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus : $P_i = \frac{f}{N}$
- Tentukan proporsi kumulatif.
- Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh.
- Tentukan *Skala Value* (SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{DensityatLowerLimit - DensityatUpperLimit}{AreaBelowUpperLimit - AreaBelowLowerLimit}$$

Dimana :

Scala Value : Nilai Skala

Density at Lower Limit : Densitas batas bawah

Density at Upper Limit : Densitas batas atas

Area Below Upper Limit : Daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

- Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + |NSmin|]$$

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

Kriteria	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Scale Value</i>					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

Secara teknis untuk mentransformasikan data menjadi skala interval akan dibantu dengan aplikasi *Microsoft Office Excel* dengan menggunakan fasilitas *Method of Successive Interval (MSI)*.

2. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Faldi Akhmad Ramadhan, 2016

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

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

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji persyaratan regresi. Adapun syaratnya adalah uji normalitas data.

3. Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis koefisien korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X terhadap Y.

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *Product Moment* :

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

Sugiyono (2012, hlm. 183)

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

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

Tabel 3.11
Pedoman untuk Memberikan 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 (2012, hlm. 184)

3.8.1.1 Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple)

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda (*multiple*). Menurut Sugiyono (2008, hlm 277), “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).”

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi mutipel 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. Menurut Sugiyono (2008, hlm 239) bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistic 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 multipel. Penelitian ini melakukan uji normalitas pada 20 sampel dan sebaran data yang dihasilkan terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal*

Probability Plot yaitu dari kiri bawah ke kanan atas sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

2. *Method Successive Interval* (MSI)

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

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung 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 untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas Z untuk setiap pilihan jawaban.

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

- e. Hitung *scale value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Scale Value} \\ & = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}} \end{aligned}$$

- f. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

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

3. Persamaan Regresi dan Interpretasi

Berdasarkan tujuan penelitian, variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu Komitmen Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y). Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan regresi yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ (Sugiyono, 2008, hlm 277)}$$

Dimana:

Y = variabel tak bebas

a = bilangan berkonstanta

b = koefisien arah garis

X_1 = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

X_2 = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi mutipel adalah sebagai berikut:

- 1) Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a , b_1 dan b_2 yaitu:

<ol style="list-style-type: none"> a. $\sum Y = a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$ b. $\sum X_1Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1X_2$ c. $\sum X_2Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1X_2 + b_2 \sum X_2^2$
--

(Sugiyono, 2008, hlm 279)

- 2) Setelah harga a , b_1 dan b_2 diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independen dan variabel dependen dengan rumus berikut:

$$R_y(1,2) = \frac{b_1 \sum X_1y + b_2 \sum X_2y}{\sum Y^2}$$

(Sugiyono, 2008, hlm 292)

- 3) Selanjutnya untuk uji keberartian regresi multipel dicari F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} .
- 4) Menguji signifikansi secara parsial antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

3.8.2 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) sebagai berikut :

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

Sugiyono (2012, hlm. 184)

Dimana :

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_a diterima dan H_0 ditolak
- apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X_1 (Komitmen Organisasi) dan variabel X_2 (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai), maka dibutuhkan hipotesis yang memenuhi syarat. Adapun hipotesis yang dapat diajukan adalah : Hipotesis pertama

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

1. Hipotesis Kedua

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

2. Hipotesis Ketiga

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

$F_{hitung} < F_{table}$ atau probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak membuktikan variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

2) Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

Dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

$H_a : \rho_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_a diterima dan H_o ditolak.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan lebih dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_o diterima dan H_a ditolak.

Untuk mendapatkan hasil dari metode perhitungan analisis ini maka digunakan bantuan komputer dengan program “SPSS For Windows Release 17.0”