

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **1.1. Objek Penelitian**

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 38), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang akan dikemukakan dalam penelitian ini, yakni:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 39) variabel ini sering disebut variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah “komitmen dan motivasi”.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 39) variabel *dependent* sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah “kinerja”.

Unit analisis dan subjek responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. R. 35 Cilegon yang berlokasi di Jl. Raya Serang Kota Cilegon Provinsi Banten.

#### **1.2. Metode dan Disain Penelitian**

##### **1.2.1. Metode Penelitian**

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Hal itu didasarkan pada variabel-

variabel yang akan diteliti, yakni “komitmen dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. R. 35 Cilegon”.

Sugiyono (2012, hlm. 35) mengemukakan bahwa “Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian dimana penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain”.

Dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dalam penelitian ini, maka akan diperoleh gambaran atau lukisan mengenai variabel komitmen, motivasi dan gambaran kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. R. 35 Cilegon.

Sedangkan penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam melakukan penelitian ini, maka akan diuji dan diketahui apakah terdapat pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. R. 35 Cilegon.

Melihat dari jenis penelitiannya, yaitu metode deskriptif dan verifikatif maka penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey explanatory*, yakni penelitian survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel dan pengujian hipotesis. Survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner berwujud pernyataan-pernyataan sikap sebagai alat pengumpul data.

### **1.2.2. Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Menurut Moh. Nazir (2011, hlm. 85) desain penelitian mencakup dua proses yaitu: perencanaan penelitian, dan pelaksanaan penelitian atau proses operasional penelitian. Proses perencanaan penelitian dimulai dari identifikasi, pemilihan serta rumusan masalah, sampai dengan perumusan hipotesis serta kaitannya dengan teori dan kepustakaan yang ada. Proses selebihnya merupakan tahap operasional dari penelitian.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Adapun tujuan dari desain penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. R. 35 Cilegon.

### 1.3. Operasionalisasi Variabel

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<p><b>Komitmen (X1)</b></p> <p>“Komitmen 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”.</p> <p><b>Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2011, hlm. 147)</b></p>	Komitmen Afektif ( <i>Affective Commitment</i> )	Pemahaman pada visi, misi dan tujuan organisasi	Tingkat pemahaman pada visi, misi dan tujuan organisasi	Ordinal
		Kepercayaan pada visi, misi, dan tujuan organisasi	Tingkat kepercayaan pada visi, misi dan tujuan organisasi	Ordinal
		Keinginan untuk tetap bekerja di organisasi	Tingkat keinginan untuk tetap bekerja di organisasi	Ordinal
		Kepedulian terhadap masalah yang terjadi di organisasi	Tingkat kepedulian terhadap masalah yang terjadi di organisasi	Ordinal

		Penerimaan terhadap nilai-nilai perusahaan yang berlaku	Tingkat penerimaan terhadap nilai-nilai perusahaan yang berlaku	Ordinal
	Komitmen Berkelanjutan ( <i>Continuance Commitment</i> )	Minat terhadap pekerjaan yang di emban	Minat terhadap pekerjaan yang di emban	Ordinal
		Kesediaan untuk melaksanakan pekerjaan diluar jam kerja	Tingkat kesediaan untuk melaksanakan pekerjaan diluar jam kerja	Ordinal
		Kesediaan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin	Tingkat kesediaan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin	Ordinal
		Komitmen Normatif ( <i>Normative Commitment</i> )	Kesadaran untuk menaati peraturan organisasi yang berlaku di organisasi	Tingkat kesadaran untuk menaati peraturan yang berlaku di organisasi
	Kesadaran dalam melakukan kewajiban kerja		Tingkat kesadaran dalam melakukan kewajiban kerja	Ordinal

		Kebanggaan menjadi karyawan pada organisasi	Tingkat kebanggaan menjadi karyawan pada organisasi	Ordinal
<p><b>Motivasi (X2)</b></p> <p>“Motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang menyebabkan karyawan melepaskan cadangan energi potensial yang dimilikinya”.</p> <p><b>McClelland (dalam Malayu S.P Hasibuan, 2013, hlm. 162)</b></p>	<p><i>Need for Achievement</i></p> <p>(Kebutuhan akan prestasi)</p>	Keinginan untuk melebihi target kerja yang telah ditentukan	Tingkat keinginan untuk melebihi target kerja yang telah ditentukan	Ordinal
		Keinginan untuk mengembangkan kreativitas	Tingkat keinginan untuk mengembangkan kreativitas	Ordinal
	<p><i>Need for Affiliation</i></p> <p>(Kebutuhan akan afiliasi)</p>	Keinginan untuk berinteraksi sesama rekan kerja dengan baik	Tingkat keinginan untuk berinteraksi sesama rekan kerja dengan baik	Ordinal
		Keinginan untuk menjalin persahabatan dengan rekan kerja	Tingkat keinginan untuk menjalin persahabatan dengan rekan kerja	Ordinal

	<i>Need for Power</i> (Kebutuhan akan kekuasaan)	Keinginan untuk menjadi pemimpin dalam tim kerja	Tingkat keinginan untuk menjadi pemimpin dalam tim kerja	Ordinal
		Keinginan untuk mengerahkan semua kemampuannya demi menduduki jabatan di perusahaan	Tingkat keinginan untuk mengerahkan semua kemampuannya demi menduduki jabatan di perusahaan	Ordinal
<p><b>Kinerja (Y)</b></p> <p>“Kinerja yaitu <i>outcome</i> yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu”.</p> <p><b>Faustino Cardoso Gomes (2003, hlm. 135)</b></p>	<i>Quantity of Work</i>	Ketercapaian hasil kerja dengan target yang telah ditentukan	Tingkat ketercapaian hasil kerja dengan target yang telah ditentukan	Ordinal
		Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	<i>Quality of Work</i>	Kesiapan karyawan terhadap tugas yang dikerjakan	Tingkat kesiapan karyawan terhadap tugas yang dikerjakan	Ordinal

	<i>Job Knowledge</i>	Kesesuaian tugas dengan pengetahuan yang dimiliki	Tingkat kesesuaian tugas dengan pengetahuan yang dimiliki	Ordinal
	<i>Creativeness</i>	Pemberian ide dan gagasan dalam bekerja	Tingkat pemberian ide dan gagasan dalam bekerja	Ordinal
		Kemampuan menyelesaikan persoalan yang timbul	Tingkat kemampuan menyelesaikan persoalan yang timbul	Ordinal
	<i>Cooperation</i>	Kesediaan untuk bekerja sama dengan anggota organisasi	Tingkat kesediaan untuk bekerja sama dengan anggota organisasi	Ordinal
	<i>Dependability</i>	Kesadaran karyawan dalam kehadiran kerja	Tingkat kesadaran karyawan dalam kehadiran kerja	Ordinal
	<i>Initiative</i>	Memiliki rasa semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru	Tingkat memiliki rasa semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru	Ordinal
	<i>Personal</i>	Kejujuran dalam melaksanakan	Tingkat kejujuran dalam melaksanakan	Ordinal

	<i>Qualities</i>	tugas	tugas	
		Kemampuan dalam memimpin tim kerja	Tingkat kemampuan dalam memimpin tim kerja	Ordinal

## 1.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

### 1.4.1. Sumber Data

Sumber data adalah sumber diperolehnya data yang digunakan dalam penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2012, hlm. 137) merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui teknik wawancara dan menyebarkan kuesioner pada karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. R. 35 Cilegon. Wawancara dilakukan secara langsung kepada para pihak yang terkait yaitu mewawancarai bagian sumber daya manusia dan karyawan.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2012, hlm. 137) merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, jurnal, buku, laporan, artikel, dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

### 1.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:



### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung ke tempat objek penelitian yaitu di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk R. 35 Cilegon guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan melalui:

#### a. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian dan bertatap muka. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang terjadi akibat sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan melalui kuesioner.

#### b. Observasi

Teknik observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang berubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai komitmen, motivasi dan kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk R. 35 Cilegon.

### 2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden memberikan respon terhadap pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

### 3. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan merupakan penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, buku, referensi, jurnal kepustakaan, dan sumber-sumber lain yang terkait.

## 1.5. Populasi dan Sampel

### 1.5.1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2012, hlm. 80) dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. R. 35 Cilegon yang berjumlah 117 orang.

### 1.5.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2012, hlm. 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh mengenai jumlah karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. R. 35 Cilegon adalah sebanyak 117 orang, maka yang akan dijadikan sampelnya adalah sebanyak 59 orang. Menurut Husen Umar (2002, hlm. 59) 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 diatas maka dapat diukur besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{117}{1 + (117 \times (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{117}{2,17}$$

$$n = 53,9 = 54$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka sampel secara keseluruhan sebanyak 54 orang. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% atau 0,1 dari 54 orang ( $10\% \times 54 = 5,4$ ), maka ukuran sampel dinaikkan menjadi 59 orang ( $54 + 5,4 = 59,4$  atau 59).

### 1.5.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *probability sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau peluang yang sama kepada seluruh anggota atau elemen populasi untuk dijadikan sampel. Peneliti akan menggunakan salah satu dari teknik *probability sampling* yakni *simple random sampling*. Teknik ini dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2012, hlm. 82).

### 1.5.4. Responden yang Dijadikan Sampel

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. R. 35 Cilegon pada setiap bagian.

## 1.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1.6.1. Uji Validitas

Sugiyono (2012, hlm. 267) mengemukakan bahwa “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas dapat menunjukkan ketepatan dan kehandalan alat ukur (kuesioner). Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dikerjakan dengan

bantuan program SPSS. Berikut merupakan rumus uji validasi menggunakan korelasi *Pearson* dikutip oleh Suharsimi Arikunto (2006, hlm. 170):

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

(Suharsimi Arikunto, 2006, hlm. 170)

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  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ )
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ )

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus diatas menggunakan fasilitas *IBM SPSS Statistics 19*, dengan hasil yang tercantum pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. 2**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel X<sub>1</sub> (Komitmen)**

<b>No. Bulir</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
1	0,128	0,468	Tidak Valid
2	0,659	0,468	Valid
3	0,632	0,468	Valid
4	0,532	0,468	Valid
5	0,560	0,468	Valid
6	0,617	0,468	Valid
7	0,563	0,468	Valid
8	0,563	0,468	Valid
9	0,587	0,468	Valid
10	0,591	0,468	Valid
11	0,638	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 dengan *IBM SPSS Statistics 19*

**Tabel 3. 3**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi)**

<b>No. Bulir</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
1	0,848	0,468	Valid

2	0,734	0,468	Valid
3	0,590	0,468	Valid
4	0,603	0,468	Valid
5	0,883	0,468	Valid
6	0,495	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 dengan *IBM SPSS Statistics 19*

**Tabel 3. 4**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja)**

No. Bulir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,636	0,468	Valid
2	0,626	0,468	Valid
3	0,655	0,468	Valid
4	0,561	0,468	Valid
5	0,705	0,468	Valid
6	0,578	0,468	Valid
7	0,681	0,468	Valid
8	0,584	0,468	Valid
9	0,706	0,468	Valid

Rd.Vina Maretha, 2015

**PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk. R. 35 CILEGON**

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

10	0,799	0,468	Valid
11	0,709	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 dengan *IBM SPSS Statistics 19*

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  yaitu  $20 - 2 = 18$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,468. Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel  $X_1$  (komitmen) terdapat satu item pertanyaan dalam kuesioner yang tidak memenuhi persyaratan untuk dapat dikatakan valid, yaitu item pertanyaan nomor satu, karena item pertanyaan tersebut memiliki  $r_{hitung}$  lebih kecil daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ). Sedangkan, setiap item pertanyaan variabel  $X_2$  (motivasi) dan  $Y$  (kinerja) dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Dengan demikian dapat diketahui bahwa terdapat 27 item pertanyaan dalam kuesioner yang dapat dikatakan valid.

### 1.6.2. Uji Reliabilitas

“Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda” (Sugiyono, 2012, hlm. 268).

Apabila suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus alpha.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronback (C $\alpha$ )*. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronback (C $\alpha$ )* lebih besar atau sama dengan 0,70. Berikut rumus untuk mengukur reliabilitas:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Suharsimi Arikunto, 2010, hlm.  
239)

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrumen  
 k = Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sigma_t^2$  = Varians total  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

Untuk mencari varians, digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- $\sigma^2$  = Varians  
 $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor total  
 $(\sum x)^2$  = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total  
 N = Jumlah responden

Keputusan yang diambil dari uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *IBM SPSS Statistics 19*, dengan hasil yang tercantum pada tabel berikut ini:



**Tabel 3. 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Komitmen	0,806	0,700	Reliabel
Motivasi	0,757	0,700	Reliabel
Kinerja	0,848	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 dengan *IBM SPSS Statistics 19*

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  adalah reliabel. Berdasarkan hasil pengujian instrumen diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan dan tidak ada sesuatu hal yang dapat menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen penelitiannya yang belum teruji tingkat kevalidan dan kereliabilitasnya.

## 1.7. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

### 1.7.1. Rancangan Analisis Data

Setelah melakukan pengumpulan data, kemudian langkah selanjutnya adalah pengolahan data. Langkah-langkah dalam pengolahan data adalah sebagai berikut:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data juga memeriksa kelengkapan lembar instrumen.
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.

Rd.Vina Maretha, 2015

**PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk. R. 35 CILEGON**

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

**Tabel 3. 6**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Pertanyaan atau Pernyataan</b>
Sangat tinggi / sangat sesuai / sangat sedia / selalu / sangat tepat / sangat setuju	5
Tinggi / sesuai / sedia / kadang / tepat / setuju	4
Sedang / ragu-ragu / jarang	3
Rendah / tidak sesuai / tidak sedia / pernah / tidak tepat / tidak setuju	2
Rendah sekali / sangat tidak sesuai / sangat tidak sedia / tidak pernah / sangat tidak tepat / sangat tidak setuju	1

3. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil skoring dan dicantumkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

**Tabel 3. 7**  
**Tabel Rekapitulasi Pengolahan Data**

<b>Responden</b>	<b>Skor Item</b>			
	1	2	3	N
1				
2				
3				
N				

4. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana yang diungkapkan pada rumusan masalah. Oleh karena itu penulis menggunakan dua macam analisis, yakni:

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

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

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

Keterangan:

SK = Skor kriterium

ST = Skor tertinggi

JB = Jumlah bulir

JR = Jumlah responden

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

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

Keterangan:

$x_i$  = Jumlah skor hasil kuesioner variabel X

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

c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi lima tingkatan, contoh sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah.

$$\text{Kontinum Tinggi} : SK = ST \times JB \times JR$$

$$\text{Kontinum Rendah} : SK = SR \times JB \times JR$$

Keterangan :

ST = Skor tertinggi

SR = Skor terendah

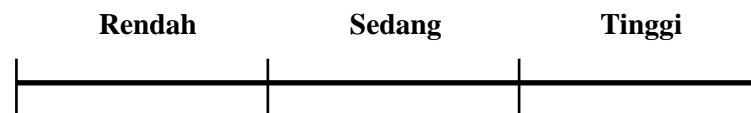
JB = Jumlah bulir

JR = Jumlah responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus :

$$R = \frac{\text{Skorkontinumtinggi} - \text{Skorkontinumrendah}}{3}$$

- 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**  
**Garis Kontinum Penelitian**

- e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan parameter di atas untuk memperoleh gambaran variabel komitmen ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kinerja ( $Y$ ).

B. Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Mengubah data ordinal ke interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus di ukur dalam skala interval. Sehingga semua data yang terkumpul harus dirubah terlebih dahulu ke dalam bentuk skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval*. Berikut merupakan langkah-langkah untuk merubah data tersebut:

- Perhatikan setiap butir

- Hitung frekuensi setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil pengisian kuesioner responden (caranya tentukan berapa responden yang menjawab skor 1,2,3,4,5 pada setiap butir).
- Lakukan penghitungan proporsi setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden, 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 identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh.
- Tentukan *Skala Value* (SV) dengan rumus:

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

Keterangan :

<i>Scala Value</i>	: Nilai Skala
<i>Density at Lower Limit</i>	: Densitas batas bawah
<i>Density at Upper Limit</i>	: Densitas batas atas
<i>Area Below Upper Limit</i>	: Daerah dibawah batas atas
<i>Area Below Lower Limit</i>	: Daerah dibawah batas bawah

- Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k$$

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

Langkah-langkah diatas jika dijabarkan dalam bentuk tabel akan tampak pada gambar sebagai berikut:

**Tabel 3. 8**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

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

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

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

b. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji persyaratan regresi. Adapun syaratnya adalah uji normalitas data.

c. Analisis Korelasi

Analisis koefisien korelasibertujuan untuk mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel  $X_1$  dan  $Y$ , serta variabel  $X_2$  dan  $Y$ .Sementara Koefisien korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas $X_1$  dan  $X_2$  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* :

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

(Sugiyono, 2012, hlm. 183)

Koefisien korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara  $X_1$  dan  $X_2$ . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud adalah hubungan antara variabel komitmen dan motivasi terhadap kinerja. Berikut adalah rumus korelasi ganda dua variabel:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hlm. 191)

Keterangan:

$R_{yx_1x_2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dengan variabel  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx_1}$  = Korelasi *product moment* antara  $X_1$  dengan Y

$r_{yx_2}$  = Korelasi *product moment* antara  $X_2$  dengan Y

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi *product moment* antara  $X_1$  dan  $X_2$

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. 9**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
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

(Sugiyono, 2012, hlm. 184)

#### d. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi dilakukan guna meramalkan (memprediksi) bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), (Sugiyono, 2012, hlm. 188). Analisis berganda ini merupakan analisis mengenai hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (komitmen dan motivasi), dan satu variabel dependen (kinerja), oleh karena itu penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Berikut adalah persamaan untuk analisis regresi ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2012, hlm. 192)

Keterangan:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Komitmen

X<sub>2</sub> = Motivasi

a = Harga Y apabila X=0 (harga konstan)

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.



e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi  $0 \leq r^2 \leq 1$ , maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

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

(Suharsimi Arikunto, 2006, hlm. 144)

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

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

### 1.7.2. Uji Hipotesis

Langkah selanjutnya dan terakhir dalam analisis data adalah pengujian hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah komitmen dan motivasi, sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja.

Berikut adalah rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) yang digunakan oleh peneliti dalam menguji hipotesis:

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

(Sugiyono, 2012, hlm. 184)

Keterangan :

t = Distribusi student

r = Koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = Banyaknya sampel

Rd.Vina Maretha, 2015

**PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk. R. 35 CILEGON**

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

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan 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

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kinerja dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

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

(Sugiyono, 2012, hlm. 192)

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Jika  $F_h$  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)
- Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

#### 1. Hipotesis pertama

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

#### 2. Hipotesis Kedua

Rd.Vina Maretha, 2015

**PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk. R. 35 CILEGON**

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

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