

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini akan menganalisis Pengaruh Faktor Personal, Faktor Situasional, faktor Posisional terhadap Komitmen Organisasi. Objek penelitian ini adalah Pengaruh Faktor Personal (X_1), Faktor Situasional (X_2), Faktor Posisional (X_3) sebagai variable bebas (*independent variable*). Adapun objek yang menjadi variable terikat (*dependent variable*) adalah Komitmen Organisasi (Y).

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk (Bank bjb) Cabang Utama Bandung yang terletak di Jalan Naripan No. 12 - 14 Bandung. Subjek yang dijadikan responden adalah seluruh karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk (Bank bjb) Cabang Utama Bandung.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012 : 7) metode kuantitatif yaitu data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan metode penelitian deskriptif dan analisis.

Isty Fabiola Supriadie, 2013

Pengaruh Faktor Personal, Faktor Situasional, Faktor Posisional Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung)

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

Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Dari definisi di atas, penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilakukan untuk menggambarkan atau menganalisis data dari hasil penelitian, untuk menemukan hubungan antara kedua variable yang diteliti dengan mengolah, menganalisis serta memproses data yang telah diperoleh secara lanjut dengan landasan teori yang berhubungan sehingga pada akhirnya dapat ditarik suatu kesimpulan.

Metode verifikatif adalah memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan. Penelitian verifikatif ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Pengaruh Faktor Personal, Faktor Situasional, Faktor Posisional terhadap Komitmen Organisasi Bank bjb Cabang Utama Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey* menurut Sugiyono (2007:10) yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Survey dilakukan di lapangan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden untuk memperoleh fakta yang relevan mengenai hubungan kausal dan pengujian hipotesis.

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga metode yang digunakan adalah *cross sectional method*, yaitu “metode penelitian dengan cara memperbaiki objek dalam kurun waktu tertentu/tidak berkesinambungan dalam jangka waktu yang panjang”. (Husein Umar, 2001:45)

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas menurut Sugiyono (2012 : 37) yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi ada variabel independen (variable yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Oleh karena itu, desain kausalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Faktor Personal, Faktor Situasional, Faktor Posisional terhadap Komitmen Organisasi.

3.3. Operasionalisasi Variable

Sugiyono (2012 : 38) variable penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini akan terlebih dahulu menetapkan variabel-variabel permasalahan yang akan diteliti. Seperti yang dikemukakan dalam objek penelitian, variabel yang diteliti adalah Faktor Personal (X_1), Faktor Situasional (X_2), Faktor Posisional (X_3)

sebagai variabel bebas (variabel independen). Variabel Independen menurut Sugiyono (2012 : 39) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat). Sedangkan Komitmen Organisasi sebagai variabel terikat (Variabel Dependen). Menurut Sugiyono (2012 : 39) variable terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam tabel operasionalisasi variabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Faktor Personal (X ₁)	Mahmudi (2005 : 21), <i>personal factors</i> adalah faktor yang keluar dari dalam individu, yang mempengaruhi faktor-faktor personal yaitu : kemampuan (<i>ability</i>), pengetahuan (<i>knowledge</i>), keterampilan (<i>skill</i>), kepercayaan diri,	1. Kemampuan (<i>ability</i>)	• Kemampuan bekerja dengan cepat	• Tingkat kemampuan bekerja dengan cepat	Ordinal	1
			• Kemampuan karyawan memahami pekerjaan yang dilakukan	• Tingkat kemampuan karyawan memahami pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	2
			• Kemampuan karyawan berinovasi dalam	• Tingkat kemampuan karyawan berinovasi	Ordinal	3

motivasi, komitmen.		menyelesaikan pekerjaan	dalam menyelesaikan pekerjaan		
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan bekerjasama di dalam suatu tim 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan bekerjasama di dalam suatu tim 	Ordinal	4
	2. pengetahuan (<i>knowledge</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengalaman kerja yang dimiliki karyawan 	Ordinal	5
		<ul style="list-style-type: none"> • Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan 	Ordinal	6
		<ul style="list-style-type: none"> • Menerapkan pengetahuan yang dimiliki dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat menerapkan pengetahuan yang dimiliki dalam bekerja 	Ordinal	7
	3. Keterampilan (<i>Skill</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan karyawan berkomunikasi dengan rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan berkomunikasi dengan rekan kerja 	Ordinal	8
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat 	Ordinal	9

			<p>karyawan memecahkan masalah dalam bekerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan karyawan dalam menggunakan perlengkapan dan peralatan kerja 	<p>kemampuan karyawan memecahkan masalah dalam bekerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan dalam menggunakan perlengkapan dan peralatan kerja 	Ordinal	10
		4. kepercayaan Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Berpikir optimis dalam bekerja • Mandiri mengerjakan pekerjaan • Keberanian mengungkapkan pendapat 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat berpikir optimis dalam bekerja • Tingkat mandiri mengerjakan pekerjaan • Tingkat keberanian mengungkapkan pendapat 	Ordinal	11
					Ordinal	12
					Ordinal	13
		5. Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> • keinginan untuk unggul dalam bekerja • Keinginan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan untuk unggul dalam bekerja • Tingkat 	Ordinal	14
					Ordinal	15

			mencapai target kerja melebihi standar yang ditetapkan perusahaan	keinginan mencapai target kerja melebihi standar yang ditetapkan perusahaan		
		6. Komitmen	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan untuk tetap bekerja • Kepercayaan terhadap tujuan perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan untuk tetap bekerja • Tingkat kepercayaan terhadap tujuan perusahaan 	Ordinal	16
					Ordinal	17

Faktor Situasional (X ₂)	James L. Gibson dkk (Sutisna 2009), mendefinisikan iklim kerja sebagai berikut : ”climate is a set of properties of the work environment perceived directly or indirectly by the employees who work in this environment and is	1. Structure	<ul style="list-style-type: none"> • Kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesedian karyawan untuk mematuhi peraturan 	Ordinal	1
			<ul style="list-style-type: none"> • Memahami nilai-nilai perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat memahami nilai-nilai perusahaan 	Ordinal	2

<p>assumed to be a major force in influencing their behavior on the job.” (Iklim merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja).</p>	2. <i>Responsibility</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan atasan kepada bawahan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengawasan atasan kepada bawahan 	Ordinal	3
		<ul style="list-style-type: none"> • Pengarahan atasan kepada bawahan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengarahan atasan kepada bawahan 	Ordinal	4
	3. <i>Reward</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Penghargaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penghargaan yang diberikan atasan 	Ordinal	5
		<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian pujian 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemberian pujian oleh atasan 	Ordinal	6
	4. <i>Warmth</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kenyamanan terhadap suasana kerja yang kondusif 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kenyamanan terhadap suasana kerja yang kondusif 	Ordinal	7
		<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan baik dengan rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat hubungan baik dengan rekan kerja 	Ordinal	8

		5. <i>Support</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan sesama rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dukungan sesama rekan kerja di perusahaan 	Ordinal	9
			<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan melaksanakan tugas-tugas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dukungan melaksanakan tugas-tugas perusahaan 	Ordinal	10
		6. <i>Organizational identity and loyalty</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Persaaan bangga 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat perasaan bangga berada di perusahaan 	Ordinal	11
			<ul style="list-style-type: none"> • Loyalitas karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat loyalitas karyawan 	Ordinal	12
		7. <i>Risk</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Resiko saat mengerjakan tugas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat resiko saat mengerjakan tugas 	Ordinal	13

Faktor Posisional (X3)	Sofyandi (2008: 90), analisis jabatan (<i>job analysis</i>) merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengetahui mengenai isi dari suatu jabatan (<i>job content</i>) yang meliputi tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, tanggung jawab, kewenangan, dan kondisi kerja, dan mengenai syarat-syarat kualifikasi yang dibutuhkan (<i>job requirements</i>) seperti pendidikan,	1. Uraian Pekerjaan (<i>job description</i>),	<ul style="list-style-type: none"> • Menguraikan tanggung jawab pekerjaan • Aspek-aspek pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat menguraikan tanggung jawab pekerjaan • Tingkat aspek-aspek pekerjaan di perusahaan 	Ordinal	1
		2. Spesifikasi Pekerjaan (<i>job specification</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Ringkasan pekerjaan yang jelas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ringkasan pekerjaan yang jelas 	Ordinal	3
			<ul style="list-style-type: none"> • Mengerjakan pekerjaan dengan baik 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan baik 	Ordinal	4

	keahlian, kemampuan, pengalaman kerja, dan lain-lain, agar seseorang dapat menjalankan tugas-tugas dalam suatu jabatan dengan baik	3. Spesifikasi Orang/individu	<ul style="list-style-type: none"> • Kecakapan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan karyawan dalam memberikan ide-ide bagi penyelesaian masalah dalam pekerjaan 	Ordinal	5
			<ul style="list-style-type: none"> • Kemauan karyawan mengikuti pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemauan karyawan untuk mengikuti pelatihan 	Ordinal	6

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Komitmen Organisasi (Y)	Luthans (2006 : 249), komitmen organisasi merupakan 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.	<i>1. Affective Commitment</i>	• Penerimaan terhadap nilai-nilai perusahaan	• Tingkat penerimaan terhadap nilai-nilai perusahaan	Ordinal	1
			• Kesiediaan untuk terlibat dalam aktivitas perusahaan	• Tingkat kesiediaan untuk terlibat dalam aktivitas perusahaan	Ordinal	2
			• Kesiediaan untuk mengerahkan segala upaya untuk tujuan perusahaan	• Tingkat kesiediaan untuk mengerahkan segala upaya untuk tujuan perusahaan	Ordinal	3
			• Kebanggaan sebagai anggota dari perusahaan	• Tingkat kebanggaan sebagai anggota dari perusahaan	Ordinal	4

	2. <i>Continuance Commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kesiediaan untuk mengerjakan tugas di luar jam kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesiediaan untuk mengerjakan tugas di luar jam kerja 	Ordinal	5
		<ul style="list-style-type: none"> • Kesiapan untuk mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesiapan untuk mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin 	Ordinal	6
	3. <i>Normative Commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kesadaran dalam melakukan tugas dan kewajiban 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesadaran dalam melakukan kewajiban sebagai karyawan 	Ordinal	7
		<ul style="list-style-type: none"> • Kepedulian terhadap citra perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepedulian terhadap citra perusahaan 	Ordinal	8

3.4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan sumber-sumber dimana data yang diperlukan untuk membahas suatu masalah penelitian diperoleh secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder). Apabila dilihat dari sumber data

Isty Fabiola Supriadie, 2013

Pengaruh Faktor Personal, Faktor Situasional, Faktor Posisional Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung)

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

penelitian yang diperoleh, maka data penelitian dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis yaitu :

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer menurut Sugiyono (2012 : 137) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh setelah mewawancarai manajer dan karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk (Bank bjb) Cabang Utama Bandung.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder menurut Sugiyono (2012 : 137) merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, yang sifatnya membantu dan memberikan informasi untuk bahan penelitian. Data sekunder dari penelitian ini bersumber dari dokumen-dokumen perusahaan, artikel, jurnal, laporan, buku dan info yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian yang dilakukan.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data merupakan salah satu instrumen penting dalam pelaksanaan penelitian. Dapat dikatakan bahwa suatu penelitian tidak akan terlaksana apabila tidak ada data. Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan suatu teknik atau alat untuk mendapatkan data penelitian dan untuk menguji hipotesis. Teknik

pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain :

1. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh penulis ke tempat objek penelitian di Bank bjb Cabang Utama Bandung guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara :

a. Wawancara

Wawancara menurut Sugiyono (2012 : 137) sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil

b. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti.

c. Kuesioner (angket)

Kuesioner menurut Sugiyono (2012 : 138) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan sumber-sumber lain yang mempunyai hubungan dengan

masalah yang dibahas dalam penelitian ini guna memperoleh data-data yang akan dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

3.5 Populasi dan Sample

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012 : 80) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk (Bank bjb) Cabang Utama Bandung yang berjumlah 80 orang dengan komposisi sebagai berikut :

Tabel 3.2
Rekapitulasi Karyawan
Bank bjb Cabang Utama Bandung

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Divisi Konsumer	7
2	Divisi Komersial	8
3	Divisi Mikro	4
4	Supervisi Kredit	3
5	Divisi Administrasi Kredit	4
6	Kontrol Internal Cabang	2
7	Divisi Umum	5
8	Divisi IT	1
9	<i>Customer Service</i>	8
10	<i>Teller</i>	11

11	Divisi Pelayanan	3
12	<i>Back Office</i>	24
Total		80

Sumber : Bagian Umum Bank bjb Cabang Utama Bandung 2013

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Melihat jumlah karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk (Bank bjb) Cabang Utama Bandung kurang dari 100 orang, maka yang dijadikan sampel adalah seluruh karyawan populasi atau karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk (Bank bjb) Cabang Utama Bandung yaitu sebanyak 80 orang.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling menurut Sugiyono (2012 : 81) adalah merupakan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

Penelitian ini akan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara sampling jenuh, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2012 : 85), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini adalah 80 orang.

3.6 Rancangan Analisis Data dan Hipotesis

3.6.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat pengaruh antara variabel Faktor Personal (X_1), Faktor Situasional (X_2), Faktor Posisional (X_3), dan variabel Komitmen Organisasi (Y).

Menurut Sugiyono (2010 : 74), langkah-langkah pengolahan data antara lain :

1. Pemeriksaan Data (*editing*), sebelum dilakukan pengolahan data, data tersebut perlu diperiksa terlebih dahulu dalam hal ini kelengkapan jawaban, untuk menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut untuk diproses lebih lanjut.
2. Pembuatan kode (*coding*), melakukan coding terhadap data yang sudah diedit, sebagai usaha untuk menyederhanakan data yaitu dengan member tanda di masing-masing kategori jawaban dari seluruh responden dengan menggunakan sistem Skala Ordinal.
3. Tabulasi, maksudnya adalah tabulasi hasil coding, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
4. Analisis data. Analisis deskripsi dapat diketahui melalui rekapitulasi scoring penelitian, untuk kemudian diketahui daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari variabel (sugiyono, 2007 : 94). Langkah-langkahnya sebagai berikut :
 - a. Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

Skor terendah = $SR \times JB \times JR$

Skor tertinggi = $ST \times JB \times JR$

Keterangan: SR = skor terendah

ST = skor tertinggi

JB = jumlah butir pertanyaan

JR = jumlah responden

- b. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus:

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

5

- c. Selanjutnya menentukan daerah kontinum sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari kontinum tinggi sampai rendah.
- d. Membandingkan skor total tiap variabel dengan parameter di atas untuk memperoleh gambaran variabel Faktor Personal (X_1), Faktor Situasional (X_2), Faktor Posisional (X_3) dan variabel Y (Komitmen Organisasi)

3.6.2 Uji Validitas

Untuk uji validitas, peneliti menyebarkan kuesioner pada seluruh karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk (Bank bjb) Cabang Utama Bandung yang berjumlah 80 orang.

Suharsimi Arikunto (2006:168) mengemukakan bahwa “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument”. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan suatu instrument penelitian mengukur dengan benar apa yang akan diukur. Untuk menguji validitas instrument penelitian digunakan rumus Korelasi Product Moment.

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

(sumber : Suharsimi Arikunto, 2006:170)

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

Dimana :

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan

Hasil perhitungan r_{xy} dibandingkan dengan r tabel pada taraf nyata $\alpha = 5\%$.

Kriteria kelayakan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka instrument angket dinyatakan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$, valid)
2. Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel maka instrument angket dinyatakan tidak valid ($r_{hitung} < r_{tabel}$, Tidak valid)

Perhitungan validitas pertanyaan dilakukan dengan bantuan program *SPSS 20.0 for window*.

Tabel 3.3

Hasil Pengujian Validitas Variabel X_1 (Faktor Personal)

No. Bulir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.648	0.374	Valid
2	0.857	0.374	Valid
3	0.558	0.374	Valid
4	0.617	0.374	Valid
5	0.396	0.374	Valid
6	0.676	0.374	Valid
7	0.664	0.374	Valid
8	0.389	0.374	Valid

Isty Fabiola Supriadie, 2013

Pengaruh Faktor Personal, Faktor Situasional, Faktor Posisional Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung)

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

9	0.754	0.374	Valid
10	0.537	0.374	Valid
11	0.871	0.374	Valid
12	0.823	0.374	Valid
13	0.476	0.374	Valid
14	0.458	0.374	Valid
15	0.643	0.374	Valid
16	0.589	0.374	Valid
17	0.541	0.374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Tabel 3.4

Hasil Pengujian Validitas Variabel X₂ (Faktor Situasional)

No. Bulir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.546	0.374	Valid
2	0.578	0.374	Valid
3	0.577	0.374	Valid
4	0.492	0.374	Valid
5	0.638	0.374	Valid
6	0.779	0.374	Valid
7	0.624	0.374	Valid
8	0.646	0.374	Valid

Isty Fabiola Supriadie, 2013

Pengaruh Faktor Personal, Faktor Situasional, Faktor Posisional Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung)

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

9	0.699	0.374	Valid
10	0.497	0.374	Valid
11	0.544	0.374	Valid
12	0.560	0.374	Valid
13	0.573	0.374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Tabel 3.5

Hasil Pengujian Validitas Variabel X₃ (Faktor Posisional)

No. Bulir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.666	0.374	Valid
2	0.739	0.374	Valid
3	0.686	0.374	Valid
4	0.473	0.374	Valid
5	0.733	0.374	Valid
6	0.767	0.374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Tabel 3.6

Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Komitmen Organisasi)

No. Bulir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
-----------	----------	---------	------------

Isty Fabiola Supriadie, 2013

Pengaruh Faktor Personal, Faktor Situasional, Faktor Posisional Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung)

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

1	0.518	0.374	Valid
2	0.640	0.374	Valid
3	0.839	0.374	Valid
4	0.839	0.374	Valid
5	0.806	0.374	Valid
6	0.769	0.374	Valid
7	0.678	0.374	Valid
8	0.732	0.374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $30-2=28$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.374. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Artinya, pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur.

3.6.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu (Suharsimi Arikunto, 2006:178). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kemantapan atau kekonsistenan suatu instrumen penelitian mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian reliabilitas instrument rentang skor antara 1-5 menggunakan rumus *Croanbach alpa*.

Isty Fabiola Supriadie, 2013

Pengaruh Faktor Personal, Faktor Situasional, Faktor Posisional Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung)

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

Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika koefisien *alpha croanbach* lebih besar atau sama dengan 0.70. Formula rumus koefisien *alpha croanbach* (r_{11}) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

(Sumber : Suharsimi Arikunto, 2006:196)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir

$\sum \sigma^2 t$ = Jumlah varians total

Jumlah varians butir dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

σ^2 = varians

$\sum X$ = jumlah skor

N = jumlah responden

Kriteria uji validitas :

Item pertanyaan yang diteliti dikatakan reliable jika $r_{hitung} > r_{tabel}$

Item pertanyaan yang diteliti dinyatakan tidak reliable jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$

Isty Fabiola Supriadie, 2013

Pengaruh Faktor Personal, Faktor Situasional, Faktor Posisional Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung)

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

Perhitungan realibilitas pertanyaan dilakukan dengan bantuan program *SPSS 20.0 for window*.

Tabel 3.7

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Faktor Personal	0.878	0.70	Reliabel
Faktor Situasional	0.841	0.70	Reliabel
Faktor Posisional	0.720	0.70	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.866	0.70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Hasil uji reliabilitas variabel X_1 , X_2 , X_3 dan variabel Y pada tabel di atas menunjukkan bahwa keempatnya dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan keempat pengujian instrumen di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Dengan itu penelitian ini dapat dilanjutkan artinya tidak ada yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.6.4 Teknik Analisis Data

Mengingat skala pengukuran dalam menjaring 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 ke dalam bentuk

Isty Fabiola Supriadie, 2013

Pengaruh Faktor Personal, Faktor Situasional, Faktor Posisional Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung)

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

skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan *statistic parametric* dengan menggunakan *Method Successive Interval* (MSI).

1. *Method Successive Interval* (MSI).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan proporsi kumulatif
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, tentukan nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- f. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- g. Tentukan nilai skala (*Scale Value*) dengan menggunakan rumus:

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

dimana:

Scale 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

h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \quad K = [1 + |NS_{\min}|]$$

Langkah-langkah di atas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 3.8
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

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

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

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.6.5 Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan setelah semua data yang ada terkumpul. Analisis korelasi bertujuan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Pearson* (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*), yaitu :

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

(Sugiyono, 2005 : 182)

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1. Untuk bentuk/arah hubungan, nilai koefisien korelasi dinyatakan dalam positif (+) dan negatif (-), atau ($-1 \leq r \leq +1$), artinya jika:

$r = 1$, hubungan X dan Y sempurna dan 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.

3.6.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda. Menurut Sugiyono (2009 : 277), "Analisis regresi linier ganda digunakan oleh peneliti, bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan

(naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunkan nilainya).”

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu Faktor Personal (X_1), Faktor Situasional (X_2), Faktor Posisional (X_3) sedangkan variabel dependen adalah Komitmen Organisasi (Y), data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yaitu dengan analisis regresi berganda.

Teknik analisis regresi linier ganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Regresi

- Uji Asumsi Normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi adalah normalitas, sebagaimana yang diungkapkan oleh Triton (2005 : 76) “Data sampel hendaknya memenuhi prasyarat distribusi normal.” Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dari mana data diambil berdistribusi normal dan akan dianalisis menggunakan analisis parametrik. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi

apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas.

- Uji Asumsi Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah situasi adanya korelasi yang kuat antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya dalam analisis regresi. Apabila dalam analisis terdeteksi multikolinearitas maka angka estimasi koefisien regresi yang didapat akan mempunyai nilai yang tidak sesuai dengan substansi, sehingga dapat menyesatkan interpretasi. Selain itu juga nilai standar error setiap koefisien regresi dapat menjadi tidak terhingga. Dua parameter yang paling umum digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* dan nilai VIF (*variance inflation factor*). Suatu regresi dikatakan tidak terdeteksi multikolinearitas apabila nilai VIF menjauhi 1 atau nilai *Tolerance* menjauhi 1. Multikolinearitas dianggap ada jika nilai VIF lebih dari 5”.

- Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Residu pada heteroskedastisitas semakin besar apabila pengamatan semakin besar. Suatu regresi dikatakan tidak terdeteksi heteroskedastisitas apabila diagram pencar

residualnya tidak membentuk pola tertentu, dan apabila datanya berpencar di sekitar angka nol (pada sumbu Y).

2. Model persamaan regresi linier ganda X_1, X_2, X_3 atas Y adalah sebagai berikut:

$$y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

(Sugiyono, 2009:277)

a. Untuk mencari koefisien regresi b_1, b_2, b_3 dan a digunakan persamaan simultan sebagai berikut:

$$\sum X_1Y = b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1X_2 + b_3 \sum X_1X_3$$

$$\sum X_2Y = b_1 \sum X_1X_2 + b_2 \sum X_2^2 + b_3 \sum X_2X_3$$

$$\sum X_3Y = b_1 \sum X_1X_3 + b_2 \sum X_2X_3 + b_3 \sum X_3^2$$

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2 - b_3\bar{X}_3$$

b. Setelah harga a, b_1, b_2, b_3 diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dengan rumus berikut:

$$(R_{x_1x_2x_3y}) = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1y + b_2 \sum x_2y + b_3 \sum b_3y}{\sum y^2}}$$

(Sugiyono, 2009:292)

c) Selanjutnya untuk uji signifikansi koefisien korelasi ganda dicari F_{hitung} dulu kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} .

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan :

F_{hitung} = Nilai F yang dihitung

R = Nilai Koefisien Korelasi Ganda

m = Jumlah variable bebas

n = Jumlah Sampel

Menurut Sugiyono (2009 : 250) untuk mengetahui kuat rendahnya hubungan variabel, dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3.9

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:250)

3.6.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya persentase variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$

1. Nilai koefisien penentu berada diantara 0 – 100%. Jika nilai koefisien penentu

Isty Fabiola Supriadie, 2013

Pengaruh Faktor Personal, Faktor Situasional, Faktor Posisional Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung)

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

makin mendekati 100%, berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumusnya:

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

Tabel 3.10

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien Korelasi	Klasifikasi
0% - 19,99%	Sangat Lemah
20,00% - 39,99%	Lemah
40,00% - 59,99%	Sedang
60,00% - 79,99%	Kuat
80,00% - 100%	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010:188)

3.7 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan, variabel bebas (X) yaitu

Faktor Personal (X1), Faktor Situasional (X2), Faktor Posisional (X3) terhadap Komitmen Organisasi sebagai variabel terikat (Y).

Statistik uji yang digunakan adalah uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan :

F_{hitung} = Nilai F yang dihitung

R = Nilai Koefisien Korelasi Ganda

m = Jumlah variable bebas

n = Jumlah Sampel

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2008 : 188) adalah :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima H_0 ditolak. Artinya X berpengaruh terhadap Y.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak H_0 diterima. Artinya X tidak berpengaruh terhadap Y.

Menguji koefisien korelasi antara variable X dan Y diuji dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student ($t_{student}$). Rumus dari *distribusi student* adalah:

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

Keterangan :

t = *distribusi student*

r = Koefisien korelasi *product moment*

n = Banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Hipotesis yang akan di uji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama

- $H_1: \rho = 0$

artinya : tidak terdapat pengaruh antara faktor personal terhadap Komitmen Organisasi Bank bjb Cabang Utama Bandung.

$H_0: \rho > 0$

Artinya : terdapat pengaruh antara faktor personal terhadap Komitmen Organisasi Bank bjb Cabang Utama Bandung.

2. Hipotesis Kedua

- $H_1: \rho = 0$

artinya : tidak terdapat pengaruh antara faktor situasional terhadap Komitmen Organisasi Bank bjb Cabang Utama Bandung.

Ho: $\rho > 0$

Artinya : terdapat pengaruh antara faktor situasional terhadap Komitmen Organisasi Bank bjb Cabang Utama Bandung.

3. Hipotesis Ketiga

- $H_1: \rho = 0$

artinya : tidak terdapat pengaruh antara faktor posisional terhadap Komitmen Organisasi Bank bjb Cabang Utama Bandung.

Ho: $\rho > 0$

Artinya : terdapat pengaruh antara faktor posisional terhadap Komitmen Organisasi Bank bjb Cabang Utama Bandung.

4. Hipotesis Keempat

$H_1: \rho = 0$

artinya : tidak terdapat pengaruh antara faktor personal, faktor situasional, faktor posisional terhadap Komitmen Organisasi Bank bjb Cabang Utama Bandung.

Ho: $\rho > 0$

Artinya : terdapat pengaruh antara faktor personal, faktor situasional, faktor posisional terhadap Komitmen Organisasi Bank bjb Cabang Utama Bandung.



Isty Fabiola Supriadie, 2013

Pengaruh Faktor Personal, Faktor Situasional, Faktor Posisional Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Karyawan Bank bjb Cabang Utama Bandung)

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