

BAB III

METODE DAN DESAIN PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) yang merupakan variabel bebas (*independent variable*) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang merupakan variabel terikat (*dependent variable*). Penelitian ini dilakukan di Kantor Pos Bandung 40000. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pos Bandung 40000. Penelitian ini berlangsung dari bulan Desember 2019 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis dan Metode Penelitian

Abdurrahman, Muhidin, & Somantri (2011, hal. 16) mengemukakan bahwa “Metode penelitian adalah prosedur atau cara-cara yang dapat dilakukan untuk melaksanakan penelitian”. Tujuan dari metode penelitian adalah untuk memberikan gambaran dan pedoman kepada peneliti mengenai langkah-langkah apa saja yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian.

Jenis penelitian ini adalah penelitian non eksperimental yang berdasarkan tujuannya merupakan penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif. “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui gambaran suatu variabel, baik satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain” (Abdurrahman, Muhidin, & Somantri, 2011, hal. 18). Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran mengenai kondusifitas lingkungan kerja, tingkat komitmen organisasi, dan tingkat kinerja pegawai di Kantor Pos Bandung 40000.

“Penelitian pengujian (verifikatif) adalah penelitian yang diarahkan untuk menguji kebenaran sesuatu dalam bidang yang telah ada” (Abdurrahman, Muhidin, & Somantri, 2011, hal. 16). Tujuan dari penelitian verifikatif ini adalah untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang sudah diajukan. Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pos Bandung 40000.

Berdasarkan jenis dan tujuan dari penelitian diatas, maka metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey* (penelitian eksplanasi). Metode *explanatory survey* (penelitian eksplanasi) yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan kausal antara dua variabel atau lebih melalui pengajuan hipotesis. Hal ini sesuai dengan pendapat Faisal (2007, hal. 18) yang menjelaskan bahwa:

Penelitian eksplanasi yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk menemukan dan mengembangkan sebuah teori yang diusung, sehingga hasil atau produk penelitian dapat menjelaskan kenapa atau mengapa (variabel apa saja yang mempengaruhi) terjadinya sesuatu gejala atau kenyataan sosial tertentu.

Penelitian survei ini merupakan studi yang bersifat kuantitatif dan umumnya survey menggunakan kuesioner / angket sebagai alat pengumpul datanya. (Abdurrahman, Muhidin, & Somantri, 2011, hal. 17). Menurut Sugiyono (2011, hal. 14) “Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka melalui metode *eksplanatory survey* (penelitian esplanasi), peneliti melakukan pengamatan dilapangan untuk mendapatkan data penelitan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Data tersebut diperoleh melalui penyebaran kuesioner/angket kepada pegawai Kantor Pos Bandung 40000 yang menjadi responden penelitian, kemudian data yang diperoleh akan diolah menggunakan perhitungan statistik sehingga didapatkan deskripsi atau

gambaran mengenai kondusifitas lingkungan kerja, tingkat komitmen organisasi, dan tingkat kinerja pegawai di Kantor Pos Bandung 40000 serta diketahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pos Bandung 40000.

3.3 Desain Penelitian

3.3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan kegiatan menjelaskan pengertian setiap variabel penelitian menjadi satuan yang lebih sederhana yaitu dimensi dan indikator serta menetapkan skala pengukuran yang akan digunakan. Tujuan dari operasional variabel adalah untuk memudahkan peneliti dalam pengukuran dan pengumpulan data dari variabel yang diperlukan

Muhidin (2010, hal. 37) menyatakan bahwa:

Operasional variabel adalah kegiatan menjabarkan konsep variabel menjadi konsep yang lebih sederhana yaitu indikator. Operasional variabel menjadi rujukan dalam penyusunan instrumen penelitian, oleh karena itu operasional variabel harus disusun dengan baik agar memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel penelitian, maka bentuk operasional variabel dari ketiga variabel penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

3.3.1.1 Operasional Variabel Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 2) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagian kelompok”. Sedarmayanti (2009, hal. 26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti peralatan kerja).
 - 2) Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: penerangan, suhu udara, kebisingan, bau - bauan, tata warna, tata ruang, keamanan.
2. Lingkungan kerja non – fisik
- Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka lingkungan kerja dalam penelitian ini secara operasional adalah jumlah skor persepsi terhadap indikator-indikator yang meliputi:

1. Peralatan kerja
2. Penerangan
3. Suhu udara
4. Kebisingan
5. Bau - bauan
6. Tata warna
7. Tata ruang
8. Keamanan
9. Hubungan antara atasan dengan bawahan
10. Hubungan sesama rekan kerja

Indikator- indikator yang ada diatas digambarkan secara rinci dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. 1
Operasional Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Variabel X₁ Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	Peralatan Kerja	Tingkat kelengkapan peralatan kerja.	Ordinal	1
			Tingkat kelayakan penggunaan peralatan kerja.		2

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagian kelompok. (Sedarmayanti, 2009, hal. 2)	Penerangan	Tingkat penerangan di ruangan kerja.	Ordinal	3
		Tingkat penerangan dari lampu.		4
		Tingkat intensitas cahaya matahari yang masuk.		5
	Suhu udara	Tingkat kesesuaian suhu udara di ruangan kerja.	Ordinal	6
		Tingkat ketersediaan <i>air conditioner</i> /kipas angin.		7
		Tingkat sirkulasi udara di ruangan kerja.		8
	Kebisingan	Tingkat suara di ruangan kerja terhadap konsenstrasi.	Ordinal	9
		Tingka suara dari luar ruangan kerja terhadap konsenstrasi.		10
	Bau - bauan	Tingkat ketiadaan bau tidak sedap di ruangan kerja.	Ordinal	11
		Tingkat kebersihan ruangan kerja.		12
		Tingkat kebersihan toilet di lingkungan kerja.		13
	Tata warna	Tingkat pewarnaan memberikan efek semangat dalam bekerja.	Ordinal	14
		Tingkat kenyamanan terhadap pewarnaan lingkungan kerja.		15
	Tata ruang	Tingkat keluasan ruangan kerja.	Ordinal	16
		Tingkat kesesuaian jarak antar meja di ruangan kerja.		17
		Tingkat ketepatan penempatan peralatan kerja.		18
	Keamanan	Tingkat keamanan terhadap barang pribadi di ruangan kerja.	Ordinal	19
		Tingkat keberadaan satpam/ <i>security</i> di tempat kerja.		20

	Lingkungan Non – Fisik	Hubungan antara atasan dengan bawahan	Tingkat kenyamanan berbicara dengan atasan.	Ordinal	21
			Tingkat pemberian dukungan dan bimbingan dari atasan.		22
			Tingkat pemberian kebebasan dalam berpendapat dari atasan.		23
		Hubungan sesama rekan kerja	Tingkat kenyamanan berdiskusi dengan sesama rekan kerja.	Ordinal	24
			Tingkat saling menawarkan bantuan antar sesama rekan kerja.		25
			Tingkat saling menghormati antar sesama rekan kerja.		26

3.3.1.2 Operasional Variabel Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006, hal. 249) “Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”. Komitmen organisasi dalam penelitian ini secara operasional adalah jumlah skor persepsi terhadap indikator-indikator yang meliputi:

1. Komitmen afektif, keterikatan emosional karyawan, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.
2. Komitmen kelanjutan, komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen kelanjutan yang tinggi akan terus menjadi

anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut

3. Komitmen normatif, perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Indikator- indikator yang ada diatas digambarkan secara rinci dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. 2
Operasional Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
Variabel X₂ Komitmen Organisasi Komitmen Organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.	Komitmen Afektif	Tingkat kebanggaan terhadap organisasi.	Ordinal	1,2	
		Tingkat perasaan senang menghabiskan sisa karir di organisasi.		3	
		Tingkat keterikatan emosional dengan organisasi.		4,5	
		Tingkat kesediaan melakukan berbagai usaha untuk mencapai tujuan organisasi.		6	
	Komitmen Kelanjutan	Komitmen Kelanjutan	Tingkat kebutuhan terhadap organisasi.	Ordinal	7
			Tingkat perasaan sulit meninggalkan organisasi karena langkanya ketersediaan alternatif.		8
			Tingkat perasaan takut meninggalkan organisasi karena akan berdampak pada masalah finansial.		9
	Komitmen Normatif	Komitmen Normatif	Tingkat perasaan wajib untuk bertahan di organisasi.	Ordinal	10
			Tingkat kesetiaan pada organisasi.		11

(Luthans F. , 2006, hal. 249)		Tingkat perasaan bersalah apabila meninggalkan organisasi.		12
----------------------------------	--	--	--	----

3.3.1.3 Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Bangun (2012, hal. 211) menyatakan “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan–persyaratan / standar pekerjaan (*job requirement*)”. Menurut Bangun (2012, hal. 234) untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Kinerja pegawai dalam penelitian ini secara operasional adalah jumlah skor persepsi terhadap indikator-indikator yang meliputi:

1. Jumlah / kuantitas pekerjaan. Aspek ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan kerjasama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan.

Indikator- indikator yang ada diatas digambarkan secara rinci dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. 3
Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
Variabel Y Kinerja Pegawai Kinerja (<i>performance</i>) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan–persyaratan / standar pekerjaan (<i>job requirement</i>) (Bangun, 2012, hal. 211)	Jumlah / kuantitas pekerjaan	Tingkat pengerjaan tugas secara maksimal.	Ordinal	1	
		Tingkat kesesuaian jumlah pekerjaan yang dihasilkan dengan target yang telah ditetapkan.		2	
		Tingkat ketercapaian jumlah pekerjaan melampaui target yang ditetapkan.		3	
	Kualitas pekerjaan	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan tugas.	Tingkat pengerjaan tugas sesuai prosedur.	Ordinal	4
			Tingkat kesesuaian pekerjaan yang dihasilkan dengan standar yang ditetapkan.		5
			Tingkat ketepatan waktu kerja secara efektif dan efisien.		6
	Ketepatan Waktu	Tingkat kesesuaian waktu penyelesaian tugas dengan taget yang ditentukan.	Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal	7
			Tingkat ketepatan waktu datang kerja.		8
			Tingkat kesesuaian waktu bekerja dengan jam kerja yang ditentukan.		9
	Kehadiran	Tingkat kepercayaan terhadap sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.		Ordinal	10
					11
	Kemampuan kerjasama			Ordinal	12

		Tingkat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.		13
		Tingkat kerjasama yang terjalin antar anggota tim kerja.		14
		Tingkat keterlibatan kerja dalam sebuah tim.		15

3.3.2 Populasi Penelitian

Menurut Abdurrahman, Muhidin, & Somantri (2011, hal. 129) “Populasi (*population* atau *universe*) adalah keseluruhan elemen, atau unit penelitian, atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan). Dengan demikian, populasi tidak terbatas pada sekelompok orang, tetapi apa saja yang menjadi perhatian kita”.

Sugiyono (2011, hal. 90) menyatakan bahwa:

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek /subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa populasi adalah keseluruhan bagian/elemen yang ingin diteliti atau menjadi pusat perhatian dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pos Bandung 40000 yang berjumlah 109 orang, peneliti mengambil semua populasi tersebut untuk dijadikan sebagai responden penelitian. Rincian populasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 4
Rekapitulasi Jumlah Pegawai Kantor Pos Bandung 40000

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Teknologi dan Sistem Informasi (TSI)	3

2	Audit	3
3	Akuntansi	4
4	Pengawasan Unit Pelayanan Luar (PUPL)	13
5	Pelayanan	24
6	Penjualan Jasa Keuangan (Jaskug)	3
7	Filateli	4
8	Keuangan	8
9	Penjualan	9
10	Dukungan Umum	7
11	Korporat	31
Jumlah Pegawai		109

Sumber: Bagian Dukungan Umum Kantor Pos Bandung 40000

3.3.3 Sumber Data

Arikunto (2014, hal. 172) menyatakan bahwa “Sumber data penelitian adalah sumber-sumber di mana data yang berhubungan dengan objek penelitian tersebut dapat diperoleh, baik secara langsung maupun tidak langsung”. Sumber data dalam penelitian ini digolongkan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer

Abdurrahman, Muhidin, & Somantri (2011, hal. 36) mengemukakan bahwa data primer adalah data yang didapat dan diolah langsung dari objeknya. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran angket mengenai lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai yang diberikan kepada pegawai Kantor Pos Bandung 40000. Data primer yang didapatkan berupa data skor hasil pengisian angket tersebut.

2. Data sekunder

Abdurrahman, Muhidin, & Somantri (2011, hal. 36) mengemukakan bahwa data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, hasil dari pengumpulan dan pengolahan pihak lain. Dengan kata lain bahwa data tidak diperoleh dan diolah langsung dari objeknya tetapi melalui hasil perolehan dan pengolahan dari pihak lain. Dalam penelitian ini, data sekunder yang

diperoleh berupa data jumlah pegawai, nilai kinerja individu pegawai dan daftar hadir pegawai Kantor Pos Bandung 40000, serta buku-buku literatur, jurnal dan sumber-sumber lainnya mengenai lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai yang dapat mendukung penelitian ini.

3.3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Abdurrahman, Muhidin, & Somantri (2011, hal. 38) menyatakan bahwa “Teknik pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data”. Untuk memperoleh data yang akurat dan relevan dengan tujuan penelitian, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket / Kuesioner

Menurut Abdurrahman, Muhidin, & Somantri (2011, hal. 44) “Kuesioner atau yang juga dikenal sebagai angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi responden”. Teknik ini menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner (angket) berstruktur dengan bentuk jawaban tertutup. “Kuesioner berstruktur adalah kuesioner yang disusun dengan menyediakan pilihan jawaban, sehingga responden hanya tinggal memberi tanda pada jawaban yang dipilih. Bentuk jawaban tertutup artinya pada setiap item sudah tersedia berbagai alternatif jawaban” (Abdurrahman, Muhidin, & Somantri, 2011, hal. 45).

Kuesioner atau angket ini digunakan untuk memperoleh data mengenai lingkungan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan kinerja pegawai (Y) yang menjadi variabel dalam penelitian ini. Kuesioner atau angket tersebut nantinya akan disebarakan kepada populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Kantor Pos Bandung 40000.

Skala penilaian jawaban angket yang digunakan adalah skala model Likert. Sugiyono (2011, hal. 107) mengemukakan “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala Likert mempunyai gradasi yang sangat positif sampai

sangat negatif. Adapun alternatif jawaban yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 5
Alternatif Jawaban Angket

Alternatif Jawaban Variabel X ₁ , X ₂ , dan Y	Bobot	
	Positif	Negatif
Sangat Tidak Setuju	1	5
Tidak Setuju	2	4
Kurang Setuju	3	3
Setuju	4	2
Sangat Setuju	5	1

Sumber: Sugiyono (2011, hal. 107)

2. Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk mempelajari keadaan objek penelitian, dengan cara mencari dan mempelajari data milik perusahaan yang paling relevan dengan penelitian serta mampu mendukung tujuan penelitian. Dalam hal ini, teknik dokumentasi dilakukan dalam rangka memperoleh data dari Kantor Pos Bandung 40000 mengenai jumlah pegawai, nilai kinerja individu pegawai dan daftar hadir pegawai, kemudian data tersebut diolah dan dipelajari sehingga didapatkan sebuah informasi.

3.3.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen sebagai alat pengumpulan data perlu diuji kelayakannya, untuk menjamin bahwa data yang didapatkan tidak bias. Abdurrahman, Muhidin, & Somantri (2011, hal. 49) menyatakan bahwa “Kegiatan pengujian instrumen penelitian meliputi dua hal yaitu pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas adalah tempat kedudukan untuk menilai kualitas semua alat dan prosedur pengukuran”. Uji validitas dan reliabilitas diperlukan sebagai upaya memaksimalkan kualitas alat ukur, agar kecenderungan keliru dapat diminimalkan.

Instrumen yang dikatakan valid berarti instrumen tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur pada penelitian. Instrumen yang dikatakan

reliabel berarti instrumen tersebut konsisten dan bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

3.3.5.1 Uji Validitas

Menurut Abdurrahman, Muhidin, & Somantri (2011, hal. 49) “Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur”. Tujuan dari dilakukannya uji validitas untuk mengetahui apakah instrumen yang hendak digunakan dapat benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika instrumen valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Menurut Abdurrahman, Muhidin, & Somantri (2011, hal. 50-54) dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian maka peneliti harus menyebarkan instrumen tersebut kepada responden yang bukan responden sesungguhnya, setelah instrumen tersebut diisi oleh responden dan dikumpulkan, selanjutnya peneliti melakukan uji validitas dengan mengolah data tersebut berdasarkan formula tertentu.

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi dengan tabel pembantu.

6. Mengolah data menggunakan bantuan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23*. Langkah-langkah menguji validitas adalah sebagai berikut:
 - a. Aktifkan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23*.
 - b. Aktifkan *Variable View* dan definisikan tiap kolomnya sesuai jumlah item angket.
 - c. Klik *Data View* dan masukkan data skor angket responden.
 - d. Klik *Analyze* → pilih *Correlation* → pilih *Bivariate*.
 - e. Masukkan seluruh item beserta jumlah item/total skor ke dalam kolom *Variables* → pilih *Pearson*.
 - f. Klik OK.
7. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $n - 2$, dimana n merupakan jumlah responden yang dilibatkan dalam uji validitas. Jumlah responden (n) yang dilibatkan dalam uji validitas ini adalah 25 orang, sehingga (db) = $25 - 2 = 23$ dan $\alpha = 5\%$, diperoleh nilai tabel koefisien korelasi sebesar 0.396.
8. Membuat kesimpulan, yaitu dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r . Dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid.
 - b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid

3.3.5.1.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X_1

Teknik uji validitas yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dengan bantuan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23*. Dari 2 dimensi dan 10 indikator yang terdapat di variabel lingkungan kerja, peneliti menguraikan menjadi 26 item pernyataan angket. Berikut hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja.

Tabel 3. 6
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X₁

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.671	0.396	Valid
2	0.549	0.396	Valid
3	0.708	0.396	Valid
4	0.711	0.396	Valid
5	0.636	0.396	Valid
6	0.650	0.396	Valid
7	0.492	0.396	Valid
8	0.690	0.396	Valid
9	0.738	0.396	Valid
10	0.869	0.396	Valid
11	0.513	0.396	Valid
12	0.375	0.396	Tidak Valid
13	0.465	0.396	Valid
14	0.643	0.396	Valid
15	0.547	0.396	Valid
16	0.635	0.396	Valid
17	0.579	0.396	Valid
18	0.558	0.396	Valid
19	0.683	0.396	Valid
20	0.744	0.396	Valid
21	0.214	0.396	Tidak Valid
22	0.462	0.396	Valid
23	0.665	0.396	Valid
24	0.072	0.396	Tidak Valid

25	0.580	0.396	Valid
26	0.489	0.396	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa 23 dari 26 item pernyataan dinyatakan valid karena pernyataan angket tersebut memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka, untuk mengukur variabel lingkungan kerja, peneliti menggunakan 23 item pernyataan angket.

3.3.5.1.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X₂

Teknik uji validitas yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dengan bantuan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23*. Dari 3 indikator yang terdapat di variabel komitmen organisasi, peneliti menguraikan menjadi 12 item pernyataan angket. Berikut hasil uji validitas untuk variabel komitmen organisasi.

Tabel 3. 7
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X₂

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.760	0.396	Valid
2	0.771	0.396	Valid
3	0.752	0.396	Valid
4	0.717	0.396	Valid
5	0.811	0.396	Valid
6	0.746	0.396	Valid
7	0.747	0.396	Valid
8	0.576	0.396	Valid
9	0.591	0.396	Valid
10	0.798	0.396	Valid
11	0.801	0.396	Valid

12	0.850	0.396	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa 12 dari 12 item pernyataan dinyatakan valid karena pernyataan angket tersebut memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka, untuk mengukur variabel komitmen organisasi, peneliti menggunakan 12 item pernyataan angket.

3.3.5.1.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y

Teknik uji validitas yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dengan bantuan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23*. Dari 5 indikator yang terdapat di variabel kinerja pegawai, peneliti menguraikan menjadi 15 item pernyataan angket. Berikut hasil uji validitas untuk variabel kinerja.

Tabel 3. 8
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.640	0.396	Valid
2	0.904	0.396	Valid
3	0.679	0.396	Valid
4	0.557	0.396	Valid
5	0.584	0.396	Valid
6	0.746	0.396	Valid
7	0.760	0.396	Valid
8	0.680	0.396	Valid
9	0.763	0.396	Valid
10	0.686	0.396	Valid
11	0.774	0.396	Valid
12	0.805	0.396	Valid

13	0.874	0.396	Valid
14	0.698	0.396	Valid
15	0.770	0.396	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa 15 dari 15 item pernyataan dinyatakan valid karena pernyataan angket tersebut memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka, untuk mengukur variabel kinerja, peneliti menggunakan 15 item pernyataan angket.

Rekapitulasi hasil uji validitas instrumen penelitian atau angket dari keseluruhan variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 9
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item Angket		
		Sebelum Uji Instrumen	Setelah Uji Instrumen	
			Valid	Tidak Valid
1	Lingkungan Kerja (X_1)	26	23	3
2	Komitmen Organisasi (X_2)	12	12	-
3	Kinerja Pegawai (Y)	15	15	-
Total		53	50	3

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa banyaknya instrumen yang valid dan layak untuk disebar adalah sebanyak 50 item pernyataan.

3.3.5.2 Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan pengujian instrumen yang kedua yaitu uji reliabilitas. Abdurrahman, Muhidin, & Somantri (2011, hal. 56) mengemukakan bahwa “Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat.” Tujuan dari dilakukannya uji reliabilitas ini adalah untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika instrumen reliabel,

maka instrumen dianggap konsisten dan dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrumen penelitian seperti adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji reliabilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi responden pada tabel pembantu.
6. Mengolah data menggunakan bantuan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23*. Langkah-langkah menguji reliabilitas adalah sebagai berikut:
 - a. Aktifkan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23*.
 - b. Aktifkan *Variable View* dan definisikan tiap kolomnya sesuai jumlah item angket.
 - c. Klik *Data View* dan masukkan data skor angket responden.
 - d. Klik *Analyze* → pilih *Scale* → pilih *Reliability Analysis*.
 - e. Masukkan seluruh item pernyataan yang valid ke dalam kolom *Items*.
 - f. Klik *Statistics* → beri centang pada kolom *Scale if item deleted* → klik *Continue*.
 - g. Pada pilihan model klik *Alpha*.
 - h. Klik OK.
7. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $n - 2$, dimana n merupakan jumlah responden yang dilibatkan dalam uji

reliabilitas. Jumlah responden (n) yang dilibatkan dalam uji validitas ini adalah 25 orang, sehingga $(db) = 25 - 2 = 23$ dan $\alpha = 5\%$, diperoleh nilai tabel koefisien korelasi sebesar 0.396.

8. Membuat kesimpulan dengan cara membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel. Kriterianya:
 - a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan reliabel.
 - b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

3.3.5.2.1 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah model *Alpha* dengan bantuan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23*. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh rekapitulasi hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 3. 10
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0.930	0.396	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X_2)	0.926	0.396	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0.935	0.396	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil analisis uji reliabilitas variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel

Dengan hasil kedua pengujian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel, sehingga penelitian dapat dilanjutkan dan angket dapat disebarkan ke responden.

3.3.6 Persyaratan Analisis Data

Analisis data dimaksudkan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan. Sebelum melakukan analisis data tersebut, terdapat beberapa uji persyaratan yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Pentingnya pengujian ini berkaitan dengan dilakukannya uji parametrik. Pengujian tersebut antara lain uji normalitas, uji linieritas, dan uji homogenitas.

Hal ini sesuai dengan pendapat Abdurrahman, Muhidin, & Somantri (2011, hal. 259) yang menyatakan bahwa “Pentingnya uji asumsi normalitas, homogenitas, dan linieritas adalah berkaitan dengan dilakukan uji parametrik”.

3.3.6.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Hal ini penting karena berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistika yang akan dipergunakan. Jika, data berdistribusi normal maka akan menggunakan statistik parametrik, sedangkan data yang tidak berdistribusi normal akan menggunakan statistik nonparametrik.

Pengujian normalitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23*. Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam pengujian normalitas adalah sebagai berikut:

1. Aktifkan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23*.
2. Aktifkan *Variable View*, pada kolom *Name* baris pertama ketik X_1 dan kolom *Label* ketik Lingkungan Kerja, kemudian pada kolom *Name* baris kedua ketik X_2 dan kolom *Label* ketik Komitmen Organisasi, terakhir pada kolom *Name* baris ketiga ketik Y dan kolom *Label* ketik Kinerja Pegawai.
3. Klik *Data View* dan masukkan data skor angket responden.
4. Klik *Analyze* → pilih *Regression* → pilih *Linear*.
5. Masukkan Variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi pada kolom *Independent(s)* dan Variabel Kinerja Pegawai pada kolom *Dependent*.

6. Klik *Save* → centang *Unstandardized* → klik *Continue*.
7. Klik OK.
8. Akan muncul variabel baru dengan nama RES_1.
9. Kemudian klik *Analyze* → pilih *Non Parametric test* → pilih *Legacy Dialogs* → pilih *Sample K-S*.
10. Kemudian masukan *Unstandardized* ke kolom *Test Variable List*.
11. Beri centang di kolom Normal.
12. Klik OK.
13. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil output diatas yaitu sebagai berikut:
 - a. Jika Nilai Signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
 - b. Jika Nilai Signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.3.6.2 Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas adalah pengujian mengenai perbedaan antara variansi-variansi dua kelompok distribusi atau lebih. Menurut Abdurrahman, Muhidin, & Somantri (2011, hal. 264) “Ide dasar uji asumsi homogenitas adalah untuk kepentingan akurasi data dan kepercayaan terhadap hasil penelitian. Uji homogenitas merupakan uji perbedaan antara dua kelompok, yaitu dengan melihat perbedaan varians kelompoknya. Dengan demikian pengujian homogenitas varians ini mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen.”

Pengujian homogenitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23*. Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas adalah sebagai berikut:

1. Aktifkan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23*.
2. Aktifkan *Variable View*, pada kolom *Name* baris pertama ketik X_1 dan kolom *Label* ketik Lingkungan Kerja, kemudian pada kolom *Name* baris kedua ketik X_2 dan kolom *Label* ketik Komitmen Organisasi, terakhir pada kolom *Name* baris ketiga ketik Y dan kolom *Label* ketik Kinerja Pegawai.

3. Klik *Data View* dan masukkan data skor angket responden.
4. Klik *Analyze* → pilih *Compare Means* → pilih *One Way ANOVA*.
5. Masukkan Variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi pada kolom *Factor* dan Variabel Kinerja Pegawai pada kolom *Dependent List*.
6. Klik *Options* → centang *Homogeneity of variance test* → klik *Continue*.
7. Klik OK.
8. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil output diatas yaitu sebagai berikut:
 - a. Jika Nilai Signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi homogen.
 - b. Jika Nilai Signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi homogen.

3.3.6.3 Uji Linieritas

Teknik analisis data yang didasarkan pada asumsi linieritas adalah analisis hubungan. Menurut Abdurrahman, M, dkk (2011, hal. 267) “Asumsi linearitas dapat diterangkan sebagai asumsi yang menyatakan bahwa hubungan antar variabel yang hendak dianalisis itu mengikuti garis lurus. Artinya, peningkatan atau penurunan kuantitas di satu variabel, akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya”. Tujuan dilakukannya uji linieritas ini adalah untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas bersifat linier.

Pengujian linieritas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23*. Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam pengujian linieritas adalah sebagai berikut:

1. Aktifkan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23*.
2. Aktifkan *Variable View*, pada kolom *Name* baris pertama ketik X_1 dan kolom *Label* ketik Lingkungan Kerja, kemudian pada kolom *Name* baris kedua ketik X_2 dan kolom *Label* ketik Komitmen Organisasi, terakhir pada kolom *Name* baris ketiga ketik Y dan kolom *Label* ketik Kinerja Pegawai.

3. Klik *Data View* dan masukkan data skor angket responden.
4. Klik *Analyze* → pilih *Compare Means* → pilih *Means* dan akan muncul kotak *Means*.
5. Pada kotak *Means*, masukan Variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi pada kolom *Independent List* dan Variabel Kinerja Pegawai pada kolom *Dependent List*.
9. Klik *Options* → centang *Test for linearity* → klik *Continue*.
10. Klik OK.
11. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil output diatas yaitu sebagai berikut:
 - a. Jika Nilai *Sig. Deviation from Linearity* $> 0,05$ maka data bersifat linier atau terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.
 - b. Jika Nilai *Sig. Deviation from Linearity* $< 0,05$ maka data tidak bersifat linier atau tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.3.7 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2011, hal. 244), mengemukakan bahwa “Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan diri ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain”.

Menurut Muhidin & Sontani (2011, hal. 159):

Terdapat tujuan dari dilakukannya teknik analisis data, antara lain: (1) mendeskripsikan data, dan (2) membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi, atau karakteristik populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka teknik analisis data dapat diartikan sebagai upaya mengolah data yang diperoleh dari hasil jawaban responden menjadi

sebuah informasi yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menjawab pengujian hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran dari setiap variabel penelitian, membuktikan hipotesis yang telah diajukan, serta untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi.

Terdapat beberapa langkah atau prosedur yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan teknik analisis (Muhidin & Sontani, 2011, hal. 159) yaitu sebagai berikut:

1. Tahap pengumpulan data, dilakukan melalui instrumen pengumpulan data.
2. Tahap *editing*, yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrument pengumpulan data.
3. Tahap koding, yaitu proses identifikasi dan klasifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrumen pengumpulan data menurut variabel-variabel yang diteliti. Dalam tahap ini dilakukan pemberian kode atau skor untuk setiap opsi dari setiap item berdasarkan ketentuan yang ada.

Tabel 3. 11
Pembobotan untuk Koding

Alternatif Jawaban Variabel $X_1, X_2,$ dan Y	Bobot	
	Positif	Negatif
Sangat Tidak Setuju	1	5
Tidak Setuju	2	4
Kurang Setuju	3	3
Setuju	4	2
Sangat Setuju	5	1

Sumber: Sugiyono (2011, hal. 107)

4. Tahap tabulasi data, yaitu mencatat atau entri data ke dalam tabel induk penelitian. Dalam hal ini hasil koding dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Tabel rekapitulasi tersebut terpapar seperti berikut:

Tabel 3. 12
Rekapitulasi Butir Setiap Variabel

Responden	Skor Item								Total
	1	2	3	4	5	6	N	
1									
2									
3									
N									

5. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan dua macam teknik yaitu teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, oleh karena itu teknik analisis statistik yang akan digunakan dalam penelitian ini teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial.

3.3.7.1 Teknik Analisis Deskriptif

Sugiyono (2011, hal. 169), mengungkapkan bahwa :

“Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”.

Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi (Sugiyono, 2011, hal. 148).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa analisis deskriptif hanya digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data penelitian yang terkumpul dengan tujuan untuk memperoleh informasi, tanpa bermaksud melakukan uji hipotesis atau membuat kesimpulan. Oleh sebab itu, maka analisis deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor 1, 2 dan 3, yaitu

untuk mengetahui gambaran kondusifitas lingkungan kerja, gambaran tingkat komitmen organisasi dan gambaran tingkat kinerja pegawai di Kantor Pos Bandung 40000.

Penelitian ini menggunakan data ordinal. Langkah kerja yang dapat dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
2. Menghitung total skor setiap variabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
3. Menentukan skor aktual, skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
4. Menentukan skor ideal, skor ideal adalah jawaban seluruh semua responden jika diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dikali dengan jumlah pertanyaan item kuesioner.
5. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dan skor ideal.

Penghitungan dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor total} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Untuk menggambarkan deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 13
Kriteria Deskripsi Variabel Penelitian

No	Presentase Skor	Kategori Skor		
		Lingkungan Kerja (X ₁)	Komitmen Organisasi (X ₂)	Kinerja Pegawai (Y)
1	20,00% - 36,00%	Sangat Tidak Kondusif	Sangat Rendah	Sangat Rendah
2	36,01% - 52,00%	Tidak Kondusif	Rendah	Rendah

3	52,01% - 68,00%	Cukup Kondusif	Sedang/Cukup Tinggi	Sedang/ Cukup Tinggi
4	68,01% - 84,00%	Kondusif	Tinggi	Tinggi
5	84,00% - 100%	Sangat Kondusif	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber: Narimawati (2010, hal. 46)

3.3.7.2 Teknik Analisis Inferensial

Teknik analisis data yang kedua adalah teknik analisis data inferensial. Abdurrahman, Muhidin, & Somantri menyatakan (2011, hal. 27) bahwa:

Statistik inferensial (*inferential statistics*) membahas mengenai cara menganalisis data serta mengambil kesimpulan (berkaitan dengan estimasi parameter dan pengujian hipotesis) metode statistika inferensial berkaitan dengan analisis sebagian data sampai ke peramalan atau penarikan kesimpulan mengenai keseluruhan data

Analisis inferensial dilakukan dalam rangka pengujian hipotesis dengan tujuan untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis inferensial dilakukan untuk menjawab pertanyaan rumusan masalah nomor 4, 5 dan 6 yang telah dikemukakan di latar belakang masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan.

Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik parametrik. Penelitian ini menggunakan data dalam bentuk skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang- kurangnya harus diukur dalam bentuk skala interval. Oleh sebab itu, maka peneliti harus mengubah terlebih dahulu skala ordinal menjadi skala interval dengan menggunakan bantuan *software Microsoft Excel 2013* melalui *Method Successive Interval* (MSI). Langkah kerja yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Input skor yang diperoleh pada lembar kerja (*worksheet*) Excel.
2. Klik *ADD-INS* pada Menu Bar.
3. Klik *Statistics* → pilih *Successive Interval*, hingga muncul kotak dialog “*Successive Interval*”.
4. Klik *Drop Down* untuk mengisi *Data Range* pada kotak dialog *Input*, dengan memblok seluruh skor yang akan diubah skalanya.

5. Klik *Drop Down* untuk mengisi *Cell output* dengan cara memblok sel yang akan dijadikan sebagai sel output.
6. Kemudian, klik *Next* → klik *Select all*.
7. Klik *Next*. Pada kotak *min value* isikan 1 dan *max value* isikan 5.
8. Klik *Finish*.

Selanjutnya apabila sudah mendapatkan nilai interval dari MSI maka proses analisis data inferensial yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilanjutkan.

1. Regresi Ganda

Analisis statistik inferensial yang akan digunakan adalah analisis regresi ganda dengan alasan karena variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu. Sejalan dengan Abdurrahman, Muhidin, & Somantri (2011, hal. 223) yang mengemukakan bahwa “analisis regresi ganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana, kegunaannya yaitu untuk mengidentifikasi atau meramalkan (memprediksi) nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat dan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua tau lebih variabel bebas X_1 , X_2 , ..., X_i terhadap suatu variabel terikat Y ”. Regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana nilai variabel bebas mempengaruhi nilai variabel terikat.

Analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Pengujian regresi ganda memiliki rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- \hat{Y} = variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai
- a = konstanta
- b_1 = koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja
- b_2 = koefisien regresi untuk Komitmen Organisasi
- X_1 = variabel independen yaitu untuk Lingkungan Kerja

X_2 = variabel independen yaitu untuk Komitmen Organisasi

Perhitungan regresi ganda akan dilakukan menggunakan bantuan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Aktifkan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23*.
2. Aktifkan *Variable View*, pada kolom *Name* baris pertama ketik X_1 dan kolom *Label* ketik Lingkungan Kerja, kemudian pada kolom *Name* baris kedua ketik X_2 dan kolom *Label* ketik Komitmen Organisasi, terakhir pada kolom *Name* baris ketiga ketik Y dan kolom *Label* ketik Kinerja Pegawai.
3. Klik *Data View* dan masukkan data skor angket responden.
4. Klik *Analyze* → pilih *Regression* → pilih *Linear*.
5. Masukkan Variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi pada kolom *Independent List* dan Variabel Kinerja Pegawai pada kolom *Dependent List*.
6. Klik OK.
7. Akan muncul beberapa tabel dan persamaan regresi terdapat pada tabel *Coefficients*.

2. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis korelasi menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, arahnya dinyatakan dalam bentuk hubungan positif (+) atau negatif (-), sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya nilai koefisien korelasi. Nilai korelasi (r) harus terdapat dalam batas-batas $(-1 \leq 0 \leq +1)$.

Perhitungan koefisien korelasi akan dilakukan menggunakan bantuan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Aktifkan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23*.

2. Aktifkan *Variable View*, pada kolom *Name* baris pertama ketik X_1 dan kolom *Label* ketik Lingkungan Kerja, kemudian pada kolom *Name* baris kedua ketik X_2 dan kolom *Label* ketik Komitmen Organisasi, terakhir pada kolom *Name* baris ketiga ketik Y dan kolom *Label* ketik Kinerja Pegawai.
3. Klik *Data View* dan masukkan data skor angket responden.
4. Klik *Analyze* → pilih *Correlate* → pilih *Bivariate*.
8. Masukkan Variabel Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai pada kolom *Variables*.
9. Beri centang pada *Pearson* di kolom *Corellation Coefficients*.
10. Klik OK.

Untuk dapat memberikan penafsiran tingkat keeratan hubungan variabel X terhadap variabel Y, dapat berpedoman pada ketentuan berikut:

Tabel 3. 14
Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi

Besar r_{xy}	Interpretasi
0,00 – < 0,20	Hubungan sangat lemah (diabaikan, dianggap tidak ada)
≥ 0,20 – < 0,40	Hubungan rendah
≥ 0,40 – < 0,70	Hubungan sedang atau cukup
≥ 0,70 – < 0,90	Hubungan kuat atau tinggi
≥ 0,90 – < 1,00	Hubungan sangat kuat atau tinggi

Sumber: Abdurrahman, Muhidin, & Somantri (2011, hal. 179)

3. Koefisien Determinasi (R Square)

Muhidin, S (2010, hal. 110) menyatakan bahwa “Koefisien determinasi digunakan sebagai upaya untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat”. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai maka menggunakan perhitungan koefisien determinasi (KD). Rumus yang digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah:

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

Perhitungan koefisien determinasi akan dilakukan menggunakan bantuan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Aktifkan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23*.
2. Aktifkan *Variable View*, pada kolom *Name* baris pertama ketik X_1 dan kolom *Label* ketik Lingkungan Kerja, kemudian pada kolom *Name* baris kedua ketik X_2 dan kolom *Label* ketik Komitmen Organisasi, terakhir pada kolom *Name* baris ketiga ketik Y dan kolom *Label* ketik Kinerja Pegawai.
3. Klik *Data View* dan masukkan data skor angket responden.
4. Klik *Analyze* → pilih *Regression* → pilih *Linear*.
5. Masukkan Variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi pada kolom *Independent List* dan Variabel Kinerja Pegawai pada kolom *Dependent List*.
5. Klik OK.
6. Akan muncul beberapa tabel dan koefisien determinasi terdapat pada tabel *Model Summary*.

3.3.8 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban rumusan masalah penelitian yang bersifat sementara terhadap. Oleh karena itu hipotesis atau jawaban sementara yang dibuat perlu diuji kebenarannya, melalui prosedur pengujian hipotesis akan didapat suatu keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik parametris dengan menggunakan Uji t dan Uji F.

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji hipotesis t (parsial) digunakan untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan uji t. Menurut Abdurrahman, Muhidin, & Somantri (2011, hal. 205) pengujian koefisien korelasi parsial dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = r \sqrt{\frac{n - k - 1}{1 - r^2}}$$

Dimana k adalah banyaknya variabel bebas dengan $db = n - k - 1$ dan tingkat signifikansi 5%. Kriteria uji sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berikut adalah langkah-langkah uji t (parsial) yang akan dilakukan dalam penelitian ini:

1. Merumuskan hipotesis, Uji Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1):
 - $H_0 : \beta_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
 - $H_1 : \beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
 - $H_0 : \beta_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
 - $H_1 : \beta_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Menentukan uji statistika yang sesuai, dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23* dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 1. Aktifkan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23*.
 2. Aktifkan *Variable View*, pada kolom *Name* baris pertama ketik X_1 dan kolom *Label* ketik Lingkungan Kerja, kemudian pada kolom *Name* baris kedua ketik X_2 dan kolom *Label* ketik Komitmen Organisasi, terakhir pada kolom *Name* baris ketiga ketik Y dan kolom *Label* ketik Kinerja Pegawai.
 3. Klik *Data View* dan masukkan data skor angket responden.
 4. Klik *Analyze* → pilih *Regression* → pilih *Linear*.

5. Masukkan Variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi pada kolom *Independent List* dan Variabel Kinerja Pegawai pada kolom *Dependent List*.
 6. Klik OK.
 7. Akan muncul beberapa tabel dan hasil pengujian terdapat pada tabel *Coefficient*.
3. Membuat kesimpulan:
- a. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - b. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2. Uji F (secara simultan)

Uji hipotesis F (simultan) digunakan untuk menguji dan mengetahui pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Menurut Abdurrahman, Muhidin, & Somantri (2011, hal. 205) pengujian koefisien korelasi berganda dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R_{x_1x_2y}}{k}}{\frac{1 - R^2_{x_1x_2y}}{n - k - 1}}$$

Dimana k adalah banyaknya variabel bebas dengan $db_1 = k$ dan $db_2 = n - k - 1$ dan tingkat signifikansi 5%. Kriteria uji sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berikut adalah langkah-langkah melakukan uji F yang akan dilakukan dalam penelitian ini:

1. Menentukan rumusan hipotesis H_0 dan H_1

$H_0 : R = 0$: Tidak terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : R \neq 0$: Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Menentukan uji statistika yang sesuai, dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23* dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 1. Aktifkan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 23*.
 2. Aktifkan *Variable View*, pada kolom *Name* baris pertama ketik X_1 dan kolom *Label* ketik Lingkungan Kerja, kemudian pada kolom *Name* baris kedua ketik X_2 dan kolom *Label* ketik Komitmen Organisasi, terakhir pada kolom *Name* baris ketiga ketik Y dan kolom *Label* ketik Kinerja Pegawai.
 3. Klik *Data View* dan masukkan data skor angket responden.
 4. Klik *Analyze* → pilih *Regression* → pilih *Linear*.
 5. Masukkan Variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi pada kolom *Independent List* dan Variabel Kinerja Pegawai pada kolom *Dependent List*.
 6. Klik OK.
 7. Akan muncul beberapa tabel dan hasil pengujian terdapat pada tabel *ANOVA*.
3. Membuat kesimpulan:
 - a. Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - b. Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.