

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini, pokok bahasan atau variabel yang diteliti terdiri dari variabel dependen dan independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi dan pengembangan karir. Objek yang akan diteliti adalah variabel-variabel tersebut. Subjek atau sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja. Berdasarkan objek dan subjek penelitian tersebut, maka akan dianalisis bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Metoda penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya (Sugiyono, 2011:29). Melalui penelitian deskriptif maka akan diperoleh :

1. Deskripsi tentang persepsi karyawan mengenai tingkat kompensasi pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja
2. Deskripsi tentang persepsi karyawan mengenai tingkat efektivitas pengembangan karir pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja

3. Deskripsi tentang persepsi karyawan mengenai tingkat komitmen organisasi pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja

Sedangkan penelitian verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengecek kebenaran hasil penelitian (Arikunto, 2006:8). Dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh tingkat kompensasi terhadap tingkat komitmen organisasi
2. Mengetahui pengaruh tingkat efektivitas pengembangan karir terhadap tingkat komitmen organisasi.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Seperti yang telah diungkapkan pada subjek penelitian, bahwa masalah yang akan diteliti adalah komitmen organisasi. Sebagai variabel independen adalah Kompensasi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ), sebagai variabel dependen adalah komitmen organisasi ( $Y$ ). Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel 3.1

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Ukuran	Skala
<b>Kompensasi (<math>X_1</math>)</b> "Kompensasi adalah fungsi manajemen Sumber Daya Insani dimana adanya kesepakatan dalam setiap jenis penghargaan perorangan sebagai balas jasa atas	<i>a. Adequate</i> (Memadai)	• Peraturan pemerintah	• Tingkat kesesuaian gaji dengan peraturan pemerintah	Ordinal
	<i>b. Equitable</i> (Adil)	• Beban kerja  • Kinerja	• Tingkat kesesuaian pembayaran sesuai dengan beban kerja • Tingkat kesesuaian pembayaran dengan kinerja	Ordinal
	<i>c. Balanced Pay</i> (Seimbang)	• Harapan	• Tingkat kesesuaian pembayaran dengan harapan	Ordinal
	<i>d. Cost Effective</i> (Biaya yang efektif)	• Ketepatan waktu	• Tingkat ketepatan waktu pembayaran kompensasi	Ordinal

pekerjaan yang telah mereka kerjakan”. (Ivancevich, 2007:249)	<i>e. Secure</i> (Aman)	• Kebutuhan pokok	• Tingkat kompensasi dapat memenuhi kebutuhan pokok	Ordinal
	<i>f. Incentive Providing</i> (Memberikan perangsang)	• Memotivasi	• Tingkat kompensasi memotivasi karyawan	Ordinal
		• Produktivitas kerja	• Tingkat kompensasi memicu produktivitas kerja	Ordinal
<i>g. Acceptable</i> (Dapat diterima)	• Transparan	• Tingkat transparansi dalam sistem kompensasi	Ordinal	
<b>Pengembangan karir (X<sub>2</sub>)</b> “Pengembangan karir adalah outcomes yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir institusi”. (Cardoso Gomes, 2003:215)	<i>a. Individual Carrer Planning</i> (Perencanaan karir individu)	• Kesesuaian minat dengan pekerjaan	• Tingkat kesesuaian minat dengan pekerjaan	Ordinal
		• Kesesuaian keahlian dengan pekerjaan	• Tingkat kesesuaian keahlian dengan pekerjaan	Ordinal
		• Peluang pengembangan karir di perusahaan	• Tingkat peluang pengembangan karir di perusahaan	Ordinal
		• Kejelasan rencana karir karyawan	• Tingkat kejelasan rencana karir karyawan	Ordinal
	<i>b. Career Management</i> (Manajemen Karir)	• Mengintegrasikan dengan perencanaan Sumber Daya Insani	• Tingkat kesesuaian perencanaan karir karyawan dengan perencanaan Sumber Daya Insani	Ordinal
		• Informasi karir	• Tingkat kejelasan informasi pengembangan karir	Ordinal
		• Pengalaman kerja	• Tingkat penghargaan perusahaan terhadap pengalaman kerja	Ordinal
<b>Komitmen organisasi (Y)</b> “Komitmen organisasi adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai	<i>a. Affective Commitment</i> (komitmen afektif)	• Kepercayaan terhadap tujuan dan nilai nilai perusahaan	• Tingkat kepercayaan terhadap tujuan dan nilai nilai perusahaan	Ordinal
		• Kepedulian terhadap masalah yang dihadapi oleh perusahaan	• Tingkat kepedulian terhadap masalah yang dihadapi oleh perusahaan	Ordinal
		• Kesiediaan untuk bekerja keras atas nama perusahaan	• Tingkat kesiediaan untuk bekerja keras atas nama perusahaan	Ordinal

kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota perusahaan”. (Meyer & Allen, dalam Sopiah, 2008:217)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengutamakan kepentingan perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengutamakan kepentingan perusahaan</li> </ul>	Ordinal
	<i>b. Continuance Commitment</i> (komitmen berkelanjutan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat penyelesaian pekerjaan tepat waktu</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesiediaan untuk mengerjakan tugas diluar jam kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesiediaan untuk mengerjakan tugas diluar jam kerja</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesiediaan untuk mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesiediaan untuk mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin</li> </ul>	Ordinal
	<i>c. Normative Commitment</i> (komitmen normatif)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepatuhan terhadap pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepatuhan terhadap pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterlibatan dalam penyusunan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keterlibatan dalam penyusunan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung jawab terhadap pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan</li> </ul>	Ordinal

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Oleh karena itu, sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data terdiri dari : sumber data primer dan sekunder.

##### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen yang telah ditetapkan (Purhantara, 2012:79).

Data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan lembaran pertanyaan kepada setiap responden untuk dijawab secara tertulis. Metode ini merupakan cara untuk memperoleh data primer yang digunakan peneliti sebagai bahan dasar analisis dimana pembuatan daftar pernyataan didasarkan atas indikator yang melekat pada masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Butir-butir pernyataan dibuat sedemikian rupa yang memudahkan responden untuk mengisi jawaban yang tersedia dalam bentuk pilihan ganda dimana setiap butir pernyataan berisi lima pilihan jawaban yang disesuaikan dengan kriteria variabel, indikator dan parameter yang diujikan dalam penelitian ini.

## 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian yang bersifat publik, yang terdiri atas : struktur organisasi data kearsipan, dokumen, laporan-laporan serta buku-buku yang berkenaan dengan penelitian ini (Purhantara, 2010:79).

Untuk memudahkan dan dan memperjelas jenis dan sumber data didalam penelitian ini, maka data sekunder perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Profil PT Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja
- b. Data karyawan PT Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja
- c. Data kompensasi, pengembangan karir, komitmen organisasi di PT Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja dan data lain yang diperlukan.

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam membahas masalah penelitian, maka penulis menggunakan beberapa teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data, yaitu :

1. Pedoman Observasi

Pedoman Observasi, merupakan alat pengumpul data data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan pada objek penelitian secara langsung dan kemudian dilakukan pencatatan untuk kejadian-kejadian yang berhubungan dengan permasalahan yang diajukan oleh penulis.

2. Pedoman Wawancara

Pedoman Wawancara, merupakan alat pengumpul data dalam bentuk tanya jawab dengan berbagai pihak yang diperkirakan mengetahui situasi dan kondisi objek penelitian serta dapat membantu penulis untuk mendapatkan data yang lengkap sesuai dengan data yang dibutuhkan.

3. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh masing-masing responden sebagai sampel yang telah dipilih.

4. Studi Dokumentasi

Alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencatat dan mengumpulkan data yang bersumber dari dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2011:61).

Sesuai dengan ruang lingkup penelitian yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja. Berdasarkan data yang ada jumlah populasi karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Data Populasi Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja**

No	Bagian	Jumlah (orang)
1	Pemimpin Cabang	1
2	Bagian <i>Operation</i>	12
3	Bagian <i>Finance Support</i>	9
4	Bagian <i>Consumer</i>	11
5	Bagian Mikro	22
6	Bagian <i>SME &amp; Commercial</i>	8
7	Satpam	7
8	Supir	3
9	Purnabakti	4
Jumlah		77

Sumber : PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja

#### 3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2011:62). Penarikan sampel perlu dilakukan mengingat jumlah populasi yang terlalu besar, sedangkan waktu, biaya dan kemampuan terbatas.

Dalam menarik sampel dari populasi, sampel yang representatif harus diupayakan agar setiap subjek dalam populasi memiliki peluang yang sama menjadi unsur sampel. Keabsahan sampel terletak pada sifat dan karakteristiknya, mendekati populasi atau tidak, bukan besar atau banyaknya. Sehubungan dengan jumlah populasi yang ada maka penulis tetapkan untuk mengambil sampel.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Rumus yang digunakan untuk menentukan besarnya ukuran sampel yang diteliti adalah Solvin yaitu ukuran sampel yang merupakan perbandingan dari ukuran populasi dengan persentase kelonggaran ketidakteelitian, karena dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. Taraf kesalahan ditetapkan sebesar  $\alpha = 10\%$ . Teknik sampling yang digunakan dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan rumus :

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

Sumber : Riduwan (2005:65)

**Keterangan:**

n = Jumlah sampel

$d^2$  = Bond of errors 10% = 0,1

N = Jumlah populasi

Perhitungan sampel

$$n = \frac{77}{77(0,1^2) + 1} \qquad n = 43,50 = 44$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka sampel yang diambil adalah 44 orang karyawan. Sedangkan rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel untuk tiap bagian adalah :

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

Sumber : Riduwan (2005:66)

Keterangan :

$n_i$  = Anggota sampel pada proporsi ke 1

$N_i$  = Populasi ke 1

$N$  = Populasi total

$n$  = Sampel yang diambil dalam penelitian

Perhitungan Proporsi karyawan :

1. Pemimpin Cabang

$$n_i = \frac{1}{77} \times 44 = 0,57 = 1 \text{ orang}$$

2. Bagian *Operation*

$$n_i = \frac{12}{77} \times 44 = 6,85 = 7 \text{ orang}$$

3. Bagian *Financing Support*

$$n_i = \frac{9}{77} \times 44 = 5,14 = 5 \text{ orang}$$

4. Bagian *Consumer*

$$n_i = \frac{11}{77} \times 44 = 6,28 = 6 \text{ orang}$$

5. Bagian Mikro

$$n_i = \frac{22}{77} \times 44 = 12,57 = 13 \text{ orang}$$

6. Bagian *SME & Commercial*

$$n_i = \frac{8}{77} \times 44 = 4,57 = 5 \text{ orang}$$

## 7. Bagian Supir

$$n_i = \frac{3}{77} \times 44 = 1,71 = 2 \text{ orang}$$

## 8. Bagian Satpam

$$n_i = \frac{7}{77} \times 44 = 4 = 4 \text{ orang}$$

## 9. Bagian Purnabakti

$$n_i = \frac{4}{77} \times 44 = 2,28 = 2 \text{ orang}$$

**Tabel 3.3**  
**Proporsi Sampel Responden**

No	Bagian	Jumlah (orang)
1	Pemimpin Cabang	1
2	Bagian <i>Operation</i>	7
3	Bagian <i>Finance Support</i>	5
4	Bagian <i>Consumer</i>	6
5	Bagian Mikro	13
6	Bagian <i>SME &amp; Commercial</i>	5
7	Satpam	4
8	Supir	2
9	Purnabakti	2
Jumlah		45

*Hasil Pengolahan Data, 2012*

### 3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu harus valid dan reliabel.

##### 3.6.1.1 Pengujian Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen (Arikunto, 2006:168). Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Untuk menguji validitas menggunakan rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono, (2011 : 228)

#### Keterangan :

- r : koefisien validitas yang dicari
- X : skor yang diperoleh subjek dalam setiap item
- Y : skor total yang diperoleh dalam setiap item
- $\sum X$  : jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$  : jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$  : jumlah kuadrat masing-masing skor X
- $\sum Y^2$  : jumlah kuadrat masing-masing skor Y
- n : banyaknya responden

Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak dapat diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 16 for window*. Hasilnya terdapat pada tabel berikut :

**Tabel 3.4**  
**Uji Validitas untuk Soal Kompensasi**

	Item								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
$r_{xy}$	0.687	0.829	0.880	0.693	0.626	0.743	0.640	0.545	0.775
$r_{tabel}$	0.288	0.288	0.288	0.288	0.288	0.288	0.288	0.288	0.288
Kriteria	Valid								

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16, 2012

**Tabel 3.5**  
**Uji Validitas untuk Soal Pengembangan Karir**

	Item							
	1	2	3	4	5	6	7	8
$r_{xy}$	0.562	0.600	0.688	0.776	0.780	0.827	0.748	0.666
$r_{tabel}$	0.288	0.288	0.288	0.288	0.288	0.288	0.288	0.288
Kriteria	Valid							

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16, 2012.

**Tabel 3.6**  
**Uji Validitas untuk Soal Komitmen Organisasi**

	Item											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
$r_{xy}$	0.734	0.530	0.824	0.722	0.854	0.570	0.506	0.701	0.686	0.413	0.508	0.807
$r_{tabel}$	0.288	0.288	0.288	0.288	0.288	0.288	0.288	0.288	0.288	0.288	0.288	0.288
Kriteria	Valid											

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16, 2012.

Dari tabel uji validitas variabel-variabel penelitian pada Tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua butir soal dinyatakan valid, yang berarti soal tersebut layak untuk dijadikan instrumen.

### 3.6.1.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen

Setelah menguji validitas kuesioner, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketetapan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dalam dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda. Suharsimi Arikunto (2006:178) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan teknik dengan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

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

Sumber : (Sugiyono, 2007:282)

#### Keterangan :

$C\alpha$  : *Cronbach Alpha* (reliabilitas instrumen)

$K$  : Banyaknya item angket

$\sum \alpha_b^2$  : Jumlah varian butir

$\alpha_t^2$  : Varian total

sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut :

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

Sumber : (Sugiyono, 2011:284)

**Keterangan :**

$\alpha_t^2$  : harga varians

$\sum Y^2$  : jumlah kuadrat masing-masing skor Y

$(\sum Y)^2$  : jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N : jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

$r_{hitung} \geq r_{tabel}$  berarti item pertanyaan tersebut reliabel, sebaliknya bila

$r_{hitung} \leq r_{tabel}$  berarti item pertanyaan tersebut tidak reliabel. Hasil pengujian

reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.7**  
**Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Reliabilitas	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.918	0.288	Reliabel
Kompensasi	0.905	0.288	Reliabel
Pengembangan Karir	0.909	0.288	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16, 2012

Pada Tabel di atas menunjukkan bahwa instrumen penelitian pada variabel-variabel penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi karena angka reliabilitas rata-rata variabel yaitu sebesar 0,90. Dengan kata lain semua item masing-masing variabel dalam penelitian ini merupakan instrumen yang dapat dipercaya.

### 3.6.2 Teknik Analisis Data

Setelah semua angket yang sebelumnya telah teruji valid dan reliabel, maka langkah selanjutnya adalah mengolah dan menganalisis data angket.

Didalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan melalui beberapa langkah sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang telah terkumpul setelah diisi oleh responden seperti memeriksa kelengkapan pengisian angket dan pemeriksaan jumlah lembaran
2. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan untuk jawaban positif ranging pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif dimulai dari skor yang terkecil sampai dengan skor yang terbesar. Nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi nilai 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi nilai 1-2-3-4-5. Pada penelitian ini, kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.8**  
**Kriteria Bobot Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan
Sangat sesuai/sangat setuju/selalu/ sangat jelas/sangat tinggi	5
Sesuai/setuju/sering/jelas/tinggi	4
Kurang sesuai/kurang setuju/ kadang-kadang/kurang jelas/sedang	3
Tidak sesuai/tidak setuju/jarang/ tidak jelas/rendah	2
Sangat tidak sesuai/sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat tidak jelas/sangat rendah	1

3. *Tabulating* adalah menghitung hasil scoring, yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.9**  
**Rekapitulasi Perubahan Data**

Responden	Skor				
	1	2	3	4	N
1					
2					
3					
4					
N					

4. Melakukan analisis deskriptif, yaitu mengolah data dari angket dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Menentukan skor kiteruim (SK) dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

SK = Skor Kriterion

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Butir

JR = Jumlah Responden

b. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterion untuk mencari skor hasil angket dengan menggunakan rumus:

$$\sum Xi = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

Keterangan :

$X_i$  = jumlah skor hasil angket variabel x

$X_1 - X_n$  = jumlah skor angket masing-masing responden

c. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut :

Sangat tinggi =  $ST \times JB \times JR$

Sangat rendah =  $SR \times JB \times JR$

Keterangan :

ST = Skor Tertinggi

SR = Skor Terendah

JB = Jumlah Butir

JR = Jumlah Responden

d. Menentukan garis kontinum dan menentukan daerah letak skor untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), dan Komitmen organisasi ( $Y$ )

### 3.6.3 *Method Successive Internal*

Merubah data ordinal ke interval. Mengingat data variabel penelitian seluruhnya diukur dengan skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus terlebih dahulu diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *method successive internal* (MSI).

### 3.6.4 Analisis Korelasi Ganda

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi berganda yang bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2007:216) korelasi ganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, yakni Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2), dan satu variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi (Y1). Penggunaan korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas (X1) dan (X2) dengan variabel terikat (Y).

Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus berikut :

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

Sumber : (Sugiyono, 2011:233)

#### Keterangan :

$r_{yx_1x_2}$  : korelasi antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama sama dengan variabel Y

$r_{yx_1}$  : korelasi *product moment* antara  $X_1$  dan Y

$r_{yx_2}$  : korelasi *product moment* antara  $X_2$  dan Y

$r_{x_1x_2}$  : korelasi *product moment* antara  $X_1$  dan  $X_2$

Hubungan dua variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan positif dan hubungan yang negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut

koefisien korelasi ( $r$ ). Nilai koefisien korelasi paling sedikit  $-1$  dan paling besar  $(-1 \leq r \leq 1)$  artinya :

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

Untuk mengetahui tingkat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.10**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat korelasi
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2011:183)

### 3.6.5 Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi dilakukan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini menggunakan regresi ganda ganda. Analisis regresi ganda menurut Sugiyono (2011:275) digunakan oleh peneliti apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Dalam analisis regresi ganda ini variabel yang dianalisis yaitu Komitmen Organisasi (Y), Kompensasi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ).

Persamaan regresi dua faktor adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : (Sugiyono 2011:275)

**Keterangan :**

Y : komitmen organisasi

$X_1$  : kompensasi

$X_2$  : pengembangan karir

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

$b_1b_2$  : koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

### 3.6.6 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dalam kegiatan analisis data adalah melakukan uji hipotesis. Tujuan dari uji hipotesis adalah mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dan variabel dependen. Melalui langkah ini dapat diambil sebuah kesimpulan menerima atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus yang diajukan oleh penulis untuk menguji hipotesis yaitu Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji T-Student) untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2007:215).

Rumus yang digunakan adalah

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

**Keterangan :**

R : Koefisien korelasi

n : Banyaknya sampel

Dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- 2) Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- 3) Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima

Sedangkan pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda, yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian utama dapat menggunakan rumus pengujian untuk uji F (Sugiyono, 2007:219)

$$F = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

**Keterangan :**

R<sup>2</sup> : koefisien korelasi ganda

K : jumlah variabel bebas

n : banyaknya sampel

Bila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- 1) Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- 2) Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- 3) Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima



