

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasi Manajemen Pusat PT BRC Berkah. Yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas (*independent*) atau variabel X dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan. Kemudian yang menjadi variabel Y (*dependent*) adalah komitmen karyawan. Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT BRC Berkah Kantor Pusat.

3.2 Metode Penelitian

Dalam melaksanakan suatu penelitian, seorang peneliti harus menentukan terlebih dahulu metode apa yang seharusnya digunakan. Karena dengan penggunaan metode, penulis akan memperoleh gambaran permasalahan sehingga tujuan penelitian akan tercapai dengan baik.

Sebagaimana menurut Sugiyono (2010:2) mengemukakan bahwa:

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara yang dilakukan dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Iqbal Hasan (2002:22) menjelaskan bahwa :

Riki Rahman, 2012

“ Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Pusat PT BRC Berkah”

Deskriptif artinya melukiskan variabel demi variabel, satu demi satu. Metode deskriptif digunakan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu, dalam hal ini bidang secara aktual dan cermat. Metode deskriptif bukan saja menjabarkan (analitis), tetapi juga memadukan. Bukan saja melakukan klasifikasi, tetapi juga organisasi.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:8) penelitian verifikatif “Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan”. Dalam penelitian ini diuji mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan PT Bekam Ruqiyah Center Berkah Divisi Manajemen.

Berdasarkan jenis penelitian tersebut, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif, yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2008:7):

Metode survey yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Berdasarkan kurun waktu penelitian yang dilaksanakan pada saat tertentu, yaitu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang dipergunakan adalah *cross sectional*. *Cross sectional method* adalah metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang (Husein Umar, 2004:45).

Riki Rahman, 2012

“ Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Pusat PT BRC Berkah”

3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel merupakan kegiatan variabel ke dalam indikator. Menurut Sugiyono (2010:58) mengemukakan bahwa "Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya".

Penelitian ini memiliki dua variabel yang akan diteliti, yaitu :

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah motivasi kerja karyawan.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah komitmen organisasi.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah variabel motivasi kerja karyawan. Sedangkan yang menjadi variabel terikatnya yaitu variabel komitmen organisasi.

3.3.1 Operasional Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan variabel bebas (X). Dalam teorinya Mc. Clelland (Fred Luthans, 2003:217) bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan

dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan kekuasaan (*power*), dan kebutuhan afiliasi (*afiliation*).

Untuk lebih jelasnya, maka penulis akan menggambarkan secara rinci operasionalisasi variabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Motivasi

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Motivasi karyawan Variabel (Y) Motivasi adalah dorongan dari dalam diri individu berdasarkan dimana ia berusaha dan berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan atau kebutuhannya. (Mc. Clelland dalam Fred Luthans 2006:273)	1. Kebutuhan akan prestasi (<i>needs for achievement</i>)	▪ Tingkat dorongan untuk tanggung jawab	Ordinal	1
		▪ Tingkat keinginan untuk unggul dalam setiap kesempatan		2
		▪ Tingkat dorongan untuk Inisiatif dalam bekerja		3
		▪ Tingkat kemauan untuk memiliki kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaan.		4
		▪ Tingkat keinginan untuk memperoleh umpan balik dalam setiap kegiatan		5
		▪ Tingkat dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan cara-cara yang lebih inovatif		6
	2. Kebutuhan kekuasaan (<i>needs for power</i>)	▪ Tingkat dorongan untuk menjadi pelopor disetiap kegiatan	Ordinal	7
		▪ Tingkat Keinginan untuk mencapai posisi pimpinan		8
		▪ Tingkat dorongan diri untuk menjadi bagian penting di organisasi		9
		▪ Tingkat dorongan untuk mengorganisir orang lain		10
	3. Kebutuhan	▪ Tingkat dorongan untuk akrab dengan orang lain.	Ordinal	11
		▪ Tingkat dorongan untuk bekerjasama dengan pihak		12

Riki Rahman, 2012

“ Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Pusat PT BRC Berkah”

	afiliasi (<i>needs for tingaffiliation</i>)	lain dalam menyelesaikan tugas-tugas.	
		▪ Tingkat dorongan untuk memiliki rasa sosial terhadap orang lain.	13
		▪ Tingkat dorongan untuk memberikan kepercayaan terhadap orang lain	14
		▪ Tingkat dorongan untuk membantu orang lain dalam setiap kesempatan.	15

3.3.2 Operasional Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini merupakan variable bebas (Y). 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 (Allen dan Meyer dalam Fred Luthans, 2006 249). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah 1) *Affective commitment*, 2) *Normative commitment*, dan 3) *continuance commitment*.

Untuk lebih jelasnya, maka penulis akan menggambarkan secara rinci operasionalisasi variable dari komitmen organisasi pada halaman berikut:

Table 3.2
Operasional Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Komitmen Organisasi (Variabel X) komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat	1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	▪ Tingkat kepercayaan terhadap tujuan perusahaan	Ordinal	1
		▪ Tingkat penerimaan terhadap nilai-nilai perusahaan		2
		▪ Tingkat kesediaan untuk terlibat dalam organisasi		3
		▪ Tingkat keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan.		4

Riki Rahman, 2012

“ Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Pusat PT BRC Berkah”

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja yang di tunjukan dengan adanya loyalitas keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Allen dan Meyer dalam Luthans, 2006:249)		▪ Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan.		5	
		▪ Merasa senang dan bangga terhadap perusahaan		6	
	2. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)		▪ Menjunjung tinggi tugas dan kewajiban yang diberikan	Ordinal	7
			▪ Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan		8
			▪ Mempertahankan citra positif perusahaan		9
			▪ Prioritas kepentingan		10
	3. Komitmen Continuance (<i>Continuance Commitment</i>)		▪ Tetap bertahan berdasarkan benefits.	Ordinal	11
			▪ Tetap bertahan berdasarkan masa kerja.		12
			▪ Tetap bertahan berdasarkan kontribusi yang diberikan.		13

3.4 Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber-sumber dimana data yang diperlukan untuk penelitian tersebut diperoleh, baik secara langsung berhubungan dengan objek penelitian maupun secara tidak langsung.

Penulis mengelompokkan data berdasarkan sumber pengambilannya, data dibedakan atas dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer, adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang memerlukannya. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner

Riki Rahman, 2012

“ Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Pusat PT BRC Berkah”

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

kepada responden yang dianggap telah memiliki populasi, dalam hal ini adalah karyawan PT BRC Berkah kantor pusat.

2. Data sekunder, adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder diperoleh dari laporan tahunan perusahaan (*Annual Report*), situs internet, dan penelitian kepustakaan yang digunakan sebagai landasan teoritis masalah yang diteliti dan mengaplikasikannya sehingga dapat membantu penyelesaian penulisan ini.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Dalam hal ini penulis menggunakan metode :

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu studi untuk memperoleh data sekunder yang digunakan sebagai landasan teoritis masalah yang diteliti yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan, dengan membaca, menelaah, mempelajari, dan mengutip pendapat dari berbagai sumber buku sebagai pendukung analisis dan mengaplikasikannya sehingga dapat membantu dalam menyelesaikan penulisan ini.

2. Kuesioner (Angket)

Angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Kuesioner dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu angket terbuka dan tertutup. Adapun kuesioner

yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yaitu pada setiap pernyataan telah disediakan sejumlah alternatif jawabannya untuk dipilih oleh setiap responden.

3. Observasi

Teknik pengamatan menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap obyek yang diteliti dengan menggunakan instrumen berupa pedoman penelitian dalam bentuk lembar pengamatan atau lainnya. Teknik ini memiliki dua cara yaitu pengamatan terstruktur dan tidak terstruktur.

4. Wawancara

Wawancara digunakan 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.

5. Telaah dokumen

Yaitu mempelajari dan menganalisis sumber-sumber informasi tertulis tentang dokumen-dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian. Dalam hal ini penelitian yang dilakukan lebih banyak melakukan teknik analisa karena penelitian bersumber pada dokumentasi dan arsip-arsip perusahaan.

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:130) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Menurut Sugiyono (2010:389), populasi adalah “wilayah

Riki Rahman, 2012

“ Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Pusat PT BRC Berkah”

generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan”.

Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bekam Ruqiyah Center Berkah kantor pusat sebanyak 35 orang dengan komposisi sebagai berikut :

Tabel 3.3
Rekapitulasi Karyawan Divisi Manajemen PT BRC Berkah

No	Bagian	Jumlah
1	Operasional	6
2	Keuangan	5
3	Marketing	2
4	HRD	2
5	Rumah Tangga	4
6	Umhaja	4
7	Pelayanan Sosial	1
8	Pesantren	4
9	BU	7
	Total	35

Sumber : Bagian Pengembangan SDM

3.5.2 Sampel

Sugiyono (2010:389) mengemukakan bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Pengambilan sampel harus diperhatikan agar pemilihan tersebut dapat benar-benar disesuaikan dengan yang dibutuhkan dalam penelitian dan dapat mewakili populasi. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Suharsimi Arikunto (2006:111) bahwa : “Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya”.

Riki Rahman, 2012

“ Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Pusat PT BRC Berkah”

Dikarenakan jumlah karyawan PT BRC Berkah pada kantor pusat kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi atau karyawan divisi Manajemen PT BRC Berkah yaitu sebanyak 35 orang.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Penelitian ini akan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara sampling jenuh, seperti yang diungkapkan oleh Suharsimi Arikunto (2006:134), apabila subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini adalah 35 orang (Sumber : Bagian Pengembangan SDM, Desember 2011).

3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah ada pengaruh antara variabel X (motivasi kerja karyawan) dan variabel Y (komitmen organisasi). Data yang telah terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan cara sebagai berikut :

1. Pemeriksaan Data (*editing*), sebelum dilakukan pengolahan data, data tersebut perlu diperiksa terlebih dahulu dalam hal 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 memberi tanda di

Riki Rahman, 2012

“ Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Pusat PT BRC Berkah”

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

masing-masing kategori jawaban dari seluruh responden dengan menggunakan sistem *Skala Likert*. Adapun pola pembobotan untuk *coding* tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan Positif	Bobot Pertanyaan Negatif
Sangat setuju/Sangat tinggi	5	1
Setuju/Tinggi	4	2
Kurang setuju/Sedang	3	3
Tidak setuju/Rendah	2	4
Sangat tidak setuju/Sangat Rendah	1	5

3. Tabulasi, maksudnya adalah tabulasi hasil *scoring*, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi sebagai berikut :

Tabel 3.5
Tabel Rekapitulasi Pengubahan Data

Responden	Item Pertanyaan					
	1	2	3	4	...	N
1						
2						
3						
4						
...						
n						

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan dalam bentuk tabel 3.7 sebagai berikut :

Tabel 3.6
Kriteria Penafsiran

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

4. Analisis Data. Analisis deskripsi dapat diketahui melalui rekapitulasi skoring 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

$$\text{Skor terendah} = \text{SR} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{ST} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

Keterangan : SR = skor terendah

ST = skor tertinggi

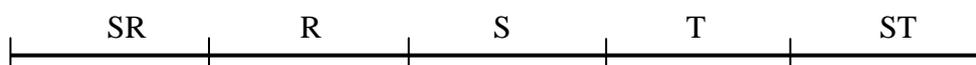
JB = jumlah butir pertanyaan

JR = jumlah responden

b) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus :

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

c) Selanjutnya menentukan daerah kontinum sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari kontinum tinggi sampai rendah.



Riki Rahman, 2012

“ Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Pusat PT BRC Berkah”

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- d) Membandingkan skor total tiap variabel dengan parameter di atas untuk memperoleh gambaran variabel X (motivasi kerja karyawan) dan variabel Y (komitmen Organisasi)

3.6.1.1 Uji Validitas

Untuk uji validitas, peneliti menyebarkan angket pada 35 orang karyawan di Kantor Pusat PT Bekam Ruqiyah Center Berkah.

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 instrumen penelitian mengukur dengan benar apa yang akan diukur. Untuk menguji validitas instrumen 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

Riki Rahman, 2012

“ Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Pusat PT BRC Berkah”

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

$(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

Dimana :

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

Kriteria uji validitas :

Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel

Item pertanyaan yang diteliti dinyatakan tidak valid jika r hitung \leq r tabel

Rangkuman hasil uji validitas untuk variable motivasi kerja, disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0.568	0,335	Valid
Item 2	0.492	0,335	Valid
Item 3	0.538	0,335	Valid
Item 4	0.697	0,335	Valid
Item 5	0.685	0,335	Valid
Item 6	0.699	0,335	Valid
Item 7	0.448	0,335	Valid
Item 8	0.524	0,335	Valid
Item 9	0.611	0,335	Valid
Item 10	0.526	0,335	Valid
Item 11	0.635	0,335	Valid
Item 12	0.696	0,335	Valid
Item 13	0.703	0,335	Valid
Item 14	0.531	0,335	Valid

Riki Rahman, 2012

“ Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Pusat PT BRC Berkah”

Instrumen	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Item 15	0.643	0,335	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2012

Melalui hasil uji validitas diatas maka keseluruhan butir pernyataan, yaitu 15 item pada kuesioner Variabel motivasi kerja karyawan dapat digunakan pada analisis selanjutnya. Keputusan ini diambil karena semua nilai koefisien validitas kuesioner (r) lebih besar atau sama dengan 0,335 sehingga dinyatakan valid atau layak digunakan.

Untuk hasil uji validitas untuk variable Komitmen Organisasi, disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Karyawan

Instrumen	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Item 1	0.465	0,335	Valid
Item 2	0.446	0,335	Valid
Item 3	0.551	0,335	Valid
Item 4	0.528	0,335	Valid
Item 5	0.443	0,335	Valid
Item 6	0.569	0,335	Valid
Item 7	0.396	0,335	Valid
Item 8	0.714	0,335	Valid
Item 9	0.610	0,335	Valid
Item 10	0.459	0,335	Valid
Item 11	0.593	0,335	Valid
Item 12	0.641	0,335	Valid
Item 13	0.635	0,335	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2012

Riki Rahman, 2012

“ Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Pusat PT BRC Berkah”

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Melalui hasil uji validitas diatas maka keseluruhan butir pernyataan, yaitu 13 item pada kuesioner variabel komitmen karyawan dapat digunakan pada analisis selanjutnya. Keputusan ini diambil karena semua nilai koefisien validitas kuesioner (r) lebih besar atau sama dengan 0,335 sehingga dinyatakan valid atau layak digunakan.

3.6.1.2 Uji Realibilitas

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 instrumen rentang skor antara 1-5 menggunakan rumus *Croanbach alpa*, sebaga berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right) \quad (\text{Sumber : Suharsimi Arikunto, 2006:196})$$

Keterangan :

r_{11} = Realibilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

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

$\sigma^2 t$ = Jumlah varians total

Kriteria uji reliabel :

Item pertanyaan yang diteliti dikatakan reliabel jika r hitung $>$ r tabel

Item pertanyaan yang diteliti dinyatakan tidak reliabel jika r hitung \leq r tabel

Riki Rahman, 2012

“ Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Pusat PT BRC Berkah”

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas instrumen diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai nilai C_r masing-masing variabel lebih besar dari $C_{r_{\text{minimal}}}$ sebesar 0,700.

Tabel 3.9

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja Karyawan	0,872	0,70	Reliabel
Komitmen Karyawan	0,800	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2012

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan yang disusun untuk mengukur motivasi kerja karyawan maupun komitmen karyawan di PT BRC sudah memiliki keandalan yang tinggi. Hal ini terlihat dari koefisien reliabilitas kuesioner kedua variabel sudah lebih mendekati satu sebagai nilai tertinggi koefisien reliabilitas.

3.6.1.3 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian yaitu :

1. Analisis deskriptif tanggapan responden, yaitu karyawan di Kantor Pusat PT BRC Berkah mengenai tingkat Motivasi kerja karyawan.
2. Analisis deskriptif tanggapan responden, yaitu karyawan di Kantor Pusat PT BRC Berkah mengenai tingkat Komitmen organisasi.

Dalam mengolah hasil angket untuk mengkategorikan hasil perhitungan angket, maka digunakan kriteria penafsiran dengan teknik persentase (0-100%).

Tabel 3.10
Kriteria Penafsiran

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber : Moch Ali (1985:184)

3.6.1.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi linier sederhana, karena penelitian hanya menganalisis dua variabel, yaitu motivasi kerja sebagai variabel independen (X) dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen (Y). Adapun langkah-langkah untuk analisis verifikatif adalah sebagai berikut :

1. *Method of Successive Interval (MSI)*

Mengingat pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval sedangkan skala pengukuran dalam penelitian ini seluruhnya diukur dalam data ordinal, maka data tersebut terlebih dahulu perlu dilakukan transformasi ke tingkat interval dengan bantuan program excel windows XP melalui *method of successive intervals*.

Riki Rahman, 2012

“ Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Pusat PT BRC Berkah”

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

2. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil mengikuti sebaran distribusi normal atau tidak. Dalam regresi linier diasumsikan bahwa residual u_i merupakan variabel acak yang mengikuti distribusi normal dengan rata-rata $E(u_i) = 0$ dan Varians $E(u_i^2) = \sigma^2$. (Gujarati, 2001:66). Untuk mengetahui apakah residual u_i memenuhi asumsi tersebut maka diperlukan suatu pengujian yang disebut Normalitas. Untuk menguji kenormalan variabel pengganggu digunakan pendekatan grafik *normal probability plot* program SPSS. Normalitas dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka data tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Linieritas Data

“Pengujian linieritas data dapat dibuktikan melalui F_{test} ” (Husaini dan R. Purnomo, 2008:113). Berdasarkan table ANOVA_< dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F_{test} , sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F melalui dk pembilang (dk tuna cocok, k-2) dan dk penyebut (dk kesalahan, n-k) dengan taraf kesalahan (α)= 0,05.

Keterangan : k = jumlah kelompok untuk data yang sama

n = jumlah sampel

Kriterian pengambilan keputusan pengujian linieritas (Wibowo, 2005:11):

Riki Rahman, 2012

“ Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Pusat PT BRC Berkah”

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

H_0 = Data tidak berpola linier

H_a = Data berpola linier

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya data berpola linier.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya data tidak berpola linier.

4. Uji Homogenitas Melalui Koefisien Korelasi

“Koefisien variasi (KV) adalah ukuran keberagaman (homogeny atau bervariasinya) suatu data” (Luhut P. Panggabean, 2001:84). Koefisien variasi diperoleh dari perbandingan antara standar deviasi dengan rata-rata suatu data. “Makin kecil simpangan baku atau standar deviasinya maka makin seragam/homogeny suatu data, dengan kata lain homogenitas datanya tinggi, begitu pula sebaliknya” (Furqon, 2004:65-66). Atau makin kecil koefisien variasi, makin homogeny suatu data (Luhut P. Panggabean, 2001:85).

Untuk mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien variasi menurut Luhut (2001:84) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.11
Kategori Tafsiran Koefisien Variasi

No	Kategori (%)	Interpretasi KV
1.	45 lebih	Sangat Heterogen
2.	40-44	Heterogen
3.	30-39	Normal
4.	25-29	Homogen
5.	Kurang dari 25	Sangat Homogen

Sumber: Luhut (2001:84)

5. Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (Komitmen Organisasi) dapat diprediksikan melalui

Riki Rahman, 2012

“ Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Pusat PT BRC Berkah”

variabel independen (Motivasi kerja karyawan) atau prediktor secara individual. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel independen, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen ataupun sebaliknya. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX \quad (\text{Sumber : Husein Umar, 2008:114})$$

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0

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

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Harga a dihitung dengan rumus :

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

Harga b dihitung dengan rumus :

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

Setelah harga a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linier sederhana dapat disusun. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan).

6. Analisis Korelasi

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.

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

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

(Sumber : Suharsimi Arikunto, 2006:274)

Berikut merupakan nilai-nilai koefisien korelasi yang dijadikan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap tingkat hubungan koefisien korelasi :

Tabel 3.12
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Kekuatan Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2010 : 250)

7. Koefisien Determinasi (kd)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (kd), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam prosentase, dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 * 100\% \quad \text{dengan asumsi } 0 < r^2 < 1 \quad (\text{Sugiyono, 2008:249})$$

Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel Y-nya. Sebaliknya jika r^2 semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan peranan dari variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi r^2 berada diantara 0 dan 1.

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada tabel berikut :

Tabel 3.13
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (Guilford)

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,000 - 0,199	Sangat Rendah/Lemah Dapat Diabaikan
0,200 - 0,399	Rendah/Lemah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Tinggi/kuat
0,800 - 1,00	Sangat Tinggi/Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010:250)

3.6.2 Uji Hipotesis

Hipotesis yang ditetapkan penulis adalah sebagai berikut:

- a. H_0 : tidak terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja karyawan dengan komitmen organisasi
- b. H_a : terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja karyawan dengan komitmen organisasi