

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Metode Penelitian

Untuk dapat melakukan sesuatu penelitian, maka seorang peneliti harus menentukan metode penelitian yang akan dipakai sehingga akan mempermudah langkah-langkah penelitian. Winarno Surachmad (1995:13) menyatakan bahwa,

“metode-metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya menguji hipotesa dengan menggunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama ini dipergunakan setelah penyelidikan serta dari situasi penyelidikan karena pengertian metode penyelidikan adalah pengertian yang luas, yang biasanya perlu dijelaskan lebih eksplisit di dalam setiap penyelidikan.”

Penelitian ini merupakan tipe penelitian verifikatif yaitu penelitian yang bertujuan menguji hipotesis. Sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai, metode yang digunakan adalah *deskriptif analitik*, yakni suatu metode penelitian yang tertujuan pada suatu masalah dengan mengemukakan masalah-masalah yang terjadi pada masa sekarang dan untuk melihat keterkaitan antara dua variabel atau lebih melalui analisa data yang didapat. Metode deskriptif lebih menekankan kepada suatu studi untuk memperoleh informasi mengenai gejala yang muncul pada saat penelitian berlangsung. Travers yang dikutip oleh Conseolo G. Sevilla (1993:71) berpendapat sebagai berikut.

“Seperti kita ketahui bahwa metode deskriptif dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan-keadaan nyata sekarang (sementara berlangsung). Tujuan utama dalam menggunakan metode ini adalah menggambarkan sifat suatu keadaan yang sementara berjalan saat penelitian berlangsung, dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu”.

Ciri-ciri metode deskriptif menurut Winarno Surakhmad (1994:140).

1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang sedang terjadi pada masa sekarang, pada masalah-masalah aktual.
2. Data yang terkumpul mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa (karena itu metode ini disebut metode analitik).

Dengan menggunakan metode ini, selain menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, juga memberikan keterangan tentang keterkaitan variabel-variabel yang diteliti, pengujian hipotesis dan pembuatan prediksi untuk memperoleh makna dari permasalahan yang akan dipecahkan. Oleh karena itu, penulis menggunakan metode deskriptif analitik untuk menjelaskan fenomena rendahnya komitmen pegawai yang dikaitkan dengan budaya organisasi.

### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel digunakan untuk menghindari adanya kesalahan dalam penafsiran, terutama dalam mengartikan variabel yang ada dalam penelitian ini, maka penulis merasa perlu menggunakan istilah-istilah dalam variabel tersebut. Seperti yang dikemukakan Komaruddin (1988:57) bahwa “setiap pengarang skripsi atau tesis sebaiknya menetapkan terlebih dahulu istilah-istilah yang akan digunakan dalam karangan ini dan yang lebih penting lagi adalah definisi dari istilah-istilah tersebut.”

Selain dari itu, definisi variabel dapat dijadikan sebagai landasan berfikir bagi penulis untuk menguraikan atau menjelaskan permasalahan yang akan diungkapkan. Oleh karena itu penulis mengemukakan definisi variabel-variabel

tersebut berdasarkan terminologi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya sebagai berikut.

1. Porter dan Smith (Steers dan Porter, 1983:442-443) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah:

*“A relative strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization. It can be characterized by at least three factors: 1) a strong believe in and acceptance of the organization’s goal and values, 2) a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization, and 3) a strong desire to maintain membership in the organization”.*

(Komitmen organisasi sebagai suatu kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi dan keterlibatan dirinya dalam organisasi. Hal ini ditandai dengan tiga hal, yaitu 1) kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, 2) kesediaan untuk berusaha dan bersungguh-sungguh atas nama organisasi, dan 3) keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi).

2. Menurut Robbins (2001:525), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

### 3.3 Operasional Variabel

Menurut Masri Singarimbun (1987:46), “Operasional variabel adalah petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel”. Variabel yang berkaitan dengan permasalahan didalam penelitian ini mengandung maksud dan nilai tertentu, diukur baik berdasarkan nilai empiris maupun analitiknya.

#### 3.3.1 Operasional Variabel Budaya Organisasi

Penelitian ini memaknai budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut karyawan dan menjadi identitas tersendiri yang berbeda dengan perusahaan lainnya. Adapun gambaran variabel ini dapat dipersepsikan dengan melihat hasil skor yang diperoleh responden, semakin tinggi skor yang diperoleh, maka dapat dipastikan semakin tinggi persepsi responden terhadap budaya organisasinya.

Dimensi budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi tipe budaya organisasi yang dikemukakan oleh Harrison (1972) yaitu, dimensi budaya organisasi berorientasi tujuan dan budaya organisasi yang berorientasi orang.

1. Dimensi budaya organisasi berorientasi hasil atau tujuan, didefinisikan sebagai budaya organisasi yang fokus kepada hasil yang dicapai organisasi. Adapun indikatornya adalah inovasi dan pengambilan risiko, perhatian kerincian, dan orientasi hasil (Robbins, 2001).
2. Dimensi budaya organisasi berorientasi orang, didefinisikan sebagai budaya organisasi yang memperhatikan anggota organisasi. Dimensi ini diukur

melalui indikator perhatian terhadap pengembangan personil, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan (Robbins, 2001).

Operasional variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3. 1Operasional Variabel Budaya Organisasi**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Budaya Organisasi	1. Budaya Organisasi Berorientasi tujuan	Inovasi dan Pengambilan Risiko	• Kreativitas karyawan dalam menemukan inovasi baru.	Ordinal
			• Peluang karyawan untuk melaksanakan inovasi baru.	
			• Keberanian karyawan untuk mau mengambil risiko.	
			• Dukungan perusahaan kepada karyawan untuk mau mengambil risiko dalam mewujudkan ide baru sebagai pemecahan masalah.	
		Perhatian Kerincian	• Kesesuaian pendidikan, dan keahlian karyawan dengan tugas/pekerjaan yang dibebankan.	
			• Kewenangan karyawan untuk memecahkan masalah secara mandiri.	
			• Kewenangan yang diberikan dalam pengambilan keputusan tanpa harus disetujui pimpinan.	
	• Penerimaan terhadap tugas-tugas rutin yang diberikan perusahaan.			
Orientasi Hasil	• Penentuan standar keberhasilan pekerjaan yang disampaikan dengan jelas kepada setiap karyawan.			
	• Pengoptimalan waktu yang			

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			<p>diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan giat.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peluang yang diberikan kepada karyawan dalam mengembangkan pengetahuan/kemampuan guna meningkatkan kualitas kerja.</li> <li>• Kebebasan karyawan untuk menentukan skala prioritas dalam mengerjakan tugas-tugas.</li> <li>• Kebebasan karyawan untuk menentukan metode kerja dalam mengerjakan tugas-tugas</li> <li>• Pemberian kesempatan kepada Karyawan untuk mengembangkan segala aspek pekerjaan yang dimiliki.</li> </ul>	
	2. Budaya Organisasi Berorientasi Orang	Orientasi pengembangan personil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peluang yang diberikan kepada karyawan untuk mengikuti diklat/pelatihan yang relevan.</li> <li>• Peluang yang diberikan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat untuk perbaikan kualitas</li> <li>• Penghargaan yang diberikan perusahaan bagi karyawan yang telah melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja.</li> <li>• Pemberdayaan karyawan yang didasarkan atas potensi yang dimiliki.</li> <li>• Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai baru yang dianggap paling sesuai.</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesempatan yang diberikan kepada Karyawan untuk melanjutkan studi.</li> </ul>	
		Orientasi Tim	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interaksi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan bersama.</li> <li>• Kesesuaian tim yang bertanggung jawab dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan program kerja.</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikasi antara sesama rekan kerja dalam menumbuhkan kepercayaan untuk perubahan.</li> <li>• Kesetiakawanan antar kelompok yang diwujudkan dengan saling memberi bantuan.</li> </ul>	
		Keagresifan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat persaingan guna memajukan perusahaan.</li> <li>• Situasi kerja yang mendorong para karyawan untuk bekerja keras.</li> <li>• Tantangan pekerjaan yang diciptakan perusahaan.</li> </ul>	
		Kemantapan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesamaan visi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.</li> <li>• Kesetiaan kepada nilai-nilai luhur perusahaan.</li> <li>• Konsistensi karyawan dalam melaksanakan tugas/tanggung jawab.</li> </ul>	

Sumber: Diadaptasi dari Robbins (2001), dan Horizon (1972) dalam Rasto (2006).

### 3.3.2 Operasional Variabel Komitmen Pegawai

Staw (Porter dan Steers, 1983:426) memandang komitmen dari dua cara, yaitu: komitmen sikap (*attitudinal commitment*) dan komitmen perilaku (*behavioral commitment*). Komponen sikap (Kuntjoro, 2002:1) mencakup aspek-aspek berikut ini.

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai/anggota tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.
3. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sedangkan yang termasuk komponen perilaku (Kuntjoro, 2002:1) antara lain sebagai berikut.

1. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.



2. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan keinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Operasional variabel Komitmen Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3. 2 Operasional Variabel Komitmen Pegawai**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala		
Komitmen Pegawai	1.komitmen sikap ( <i>attitudinal commitment</i> )	Identifikasi dengan organisasi	• Penerimaan terhadap organisasi.	Karyawan nilai-nilai	Ordinal	
			• Kesesuaian pribadi karyawan dengan nilai-nilai perusahaan yang ditanamkan.	nilai-nilai dengan		
			• Penerimaan terhadap perusahaan.	Karyawan kebijakan		
			• Kepercayaan terhadap perusahaan.	Karyawan tujuan		
	Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi			• Kemauan karyawan untuk melaksanakan tugas/tanggung jawab yang diberikan.		Ordinal
				• Kehadiran karyawan pada jam kerja.		
				• Kesiediaan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan melebihi yang diharapkan.		
				• Keikutsertaan Karyawan dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan Perusahaan diluar jam kerja.		
	Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap			• Keterikatan karyawan perusahaan.	emosional terhadap	Ordinal
				• Kebanggaan Karyawan		

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		organisasi	<p>terhadap perusahaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Loyalitas Karyawan pada perusahaan.</li> <li>• Keberartian perusahaan bagi Karyawan.</li> <li>• Kewajiban moral yang dimiliki Karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan.</li> <li>• <i>Sense of belonging</i> karyawan terhadap Perusahaan.</li> </ul>	
	2. komitmen perilaku ( <i>behavioral commitment</i> )	Kesediaan untuk menampilkan usaha	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepedulian karyawan terhadap masalah-masalah perusahaan.</li> <li>• Pemecahan masalah perusahaan oleh karyawan.</li> <li>• Pengorbanan kepentingan individu karyawan demi kepentingan perusahaan.</li> <li>• Kemauan Karyawan melakukan pekerjaan diluar jam kerja.</li> </ul>	Ordinal
		Keinginan tetap berada dalam organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perubahan positif yang diperoleh setelah bekerja di perusahaan ini.</li> <li>• Dukungan keluarga/tetangga/kawan untuk tetap bekerja di perusahaan.</li> <li>• Kepuasan terhadap masa depan yang dijanjikan perusahaan.</li> <li>• Keinginan untuk tetap menjadi karyawan di perusahaan.</li> <li>• Kesediaan untuk tetap melanggengkan hubungan dengan perusahaan.</li> <li>• Keinginan untuk menghabiskan sisa karier di perusahaan.</li> </ul>	Ordinal

Sumber: Diadaptasi dari Staw (Porter dan Steers, 1983), dan Kuntjoro (2002).

### **3.4 Lokasi, Populasi dan Sampel**

#### **3.7.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Universitas Pendidikan Indonesia Bandung yang beralamat di Jalan Dr. Setiabudhi 229 Bandung.

#### **3.7.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

Dalam melakukan penelitian, seorang peneliti pasti akan dihadapkan pada obyek penelitian yang berupa peristiwa, baik benda maupun manusia itu sendiri. Dari objek penelitian inilah peneliti mendapatkan data yaitu berupa kenyataan dimana masalah yang diteliti itu muncul. Objek penelitian kedudukannya sangat penting dalam penelitian. Keseluruhan objek penelitian ini dinamakan populasi. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2002:57) yang menyatakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Dalam suatu penelitian kadang-kadang tidak semua unit populasi diteliti, karena keterbatasan biaya, tenaga dan waktu yang tersedia. Oleh karena itu, peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2002:73), bahwa:

“Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan

untuk populasi. Untuk itu, sampel dari populasi harus benar-benar mewakili.”

Suyadi Prawirosentono (2002:83) berpendapat bahwa “sampel adalah bagian (yang terkecil) dari populasi yang dianggap dapat mewakili populasi”. Menurut Arikunto (1998:117), yang dimaksud dengan sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Sedangkan menurut Sugiyono (2002:73), yang dimaksud dengan sampel adalah “bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu”.

Sebagai patokan mengenai jumlah sampel dari populasi yang ada, maka Suharsimi Arikunto (1998:120), mengemukakan bahwa “Untuk sekadar ancer-ancer maka apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Tidak semua yang tertera dalam struktur organisasi, 45 orang, dijadikan responden, akan tetapi jumlah populasi yang akan diambil adalah jumlah karyawan yang ada di kantor BNI cabang UPI saja, tidak dengan Kantor Layanan Nasabah Lembang, Kantor Layanan Nasabah Sukajadi yang masih dalam struktur organisasi, juga tanpa para penjaga malam. Maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada BNI cabang UPI Bandung sebanyak 33 orang tanpa Pimpinan Cabang sesuai permintaan Perusahaan.

### **3.5 Sumber Data Penelitian**

Yang dimaksud sumber data penelitian adalah sumber-sumber data yang diperlukan untuk penelitian tersebut diperoleh baik secara langsung berhubungan dengan objek penelitian maupun tidak langsung. Oleh karena itu, untuk menjaga

kevalidan dari data yang diperoleh, maka penulis akan menggunakan sumber data yang meliputi sumber-sumber berikut ini.

#### 1. Sumber Primer

Sumber data primer merupakan sumber data dimana data tersebut diperoleh secara langsung dari lapangan melalui penyebaran angket, observasi, dan wawancara pada pihak-pihak yang dilibatkan dalam penelitian.

#### 2. Sumber Sekunder

Sumber-sumber sekunder dalam penelitian ini diambil dari sumber-sumber yang lain, yaitu buku-buku yang menunjang, laporan ilmiah, data dan dokumen-dokumen perusahaan yang memiliki keterkaitan dan sekaligus mendukung dalam penelitian ini.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Adapun alasan pemilihan metode ini adalah sebagai berikut.

1. Penghimpunan data dalam waktu yang relatif singkat.
2. Jawaban yang diperoleh relatif seragam, sehingga memudahkan dalam pengolahan data.
3. Pengumpulan data lebih efisien ditinjau dari segi waktu, tenaga dan biaya.

Kuesioner yang digunakan adalah dua jenis angket sebagai berikut.

1. Angket tentang budaya organisasi,
2. Angket tentang komitmen Pegawai.

Langkah-langkah penyusunan angket adalah sebagai berikut.

1. Menyusun kisi-kisi angket,
2. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Angket yang digunakan merupakan angket tertutup dengan lima alternatif jawaban.
3. Menetapkan skala penilaian angket
4. Skala penilaian jawaban angket yang digunakan adalah skala lima kategori model Likert (Sugiyono, 2002), tiap alternatif jawaban diberi skor yang terentang dari 1 sampai dengan 5.
5. Melakukan Uji Coba Angket

Sebelum angket digunakan dalam mengumpulkan data yang sebenarnya, dilakukan uji validitas angket guna mengetahui kekurangan-kekurangan pada item angket, berkaitan dengan redaksi, alternatif jawaban maupun maksud yang terkandung dalam pernyataan item angket tersebut.

Formula uji validitas tersebut adalah *Pearson's Coefficient of Correlation (Product Moment Coefficient)* dari Karl Pearson.

Rumus:

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n x_i y_i - \frac{(\sum x_i)(\sum y_i)}{n}}{\sqrt{\left[ \sum_{i=1}^n x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n} \right] \left[ \sum_{i=1}^n y_i^2 - \frac{(\sum y_i)^2}{n} \right]}}$$

Sumber: Al-Rasyid, Harun. (2005). *Statistika Sosial*. Bandung Program Pascasarjana UNPAD.

Selanjutnya, untuk mengetahui konsistensi dari instrumen angket sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, dilakukan uji

reliabilitas angket dengan menggunakan formula Koefisien Alfa ( $\alpha$ ) dari Cronbach (1951) sebagai berikut.

Rumus:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber: Azwar, Saefuddin (1992). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.

### 3.7 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi linear sederhana (dengan asumsi data berdistribusi normal). Hal ini dikarenakan penelitian ini hanya menganalisis dua variabel yaitu budaya organisasi sebagai variabel bebas (X) dan Komitmen Pegawai sebagai variabel terikat (Y). Langkah-langkah yang akan dilakukan adalah sebagai berikut.

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif untuk Menggambarkan Variabel X dan Variabel Y

Pada langkah ini dihitung nilai rata-rata, nilai maksimum dan nilai minimum data. Kemudian melakukan perhitungan persentase yang digunakan untuk mengetahui gambaran variabel penelitian, melalui perhitungan frekuensi skor jawaban responden pada setiap alternatif jawaban angket, sehingga diperoleh persentase jawaban setiap alternatif jawaban dan skor rata-rata.

Interpretasi skor rata-rata jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan rumus interval sebagai berikut.

$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$
---

Sesuai dengan skor alternatif jawaban angket yang terentang dari 1 sampai dengan 5, banyak kelas interval ditentukan sebanyak 5 kelas, sehingga diperoleh panjang kelas interval sebagai berikut.

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden seperti tampak pada tabel berikut.

**Tabel 3. 3 Skala Penafsiran Rata-Rata Skor Jawaban Responden**

<b>Rentang</b>	<b>Penafsiran</b>
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

### 3.7.2 Uji Normalitas Data.

Uji normalitas, dilakukan untuk mengetahui kenormalan data. Pengujian normalitas harus dilakukan apabila belum ada teori yang menyatakan bahwa variabel yang diteliti adalah normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Liliefors (Sudjana, 1992:466).

Kelebihan uji Liliefors antara lain sebagai berikut.

1. Penggunaan/perhitungannya sederhana.
2. Cukup kuat (Power Full) sekalipun dengan ukuran sampel kecil ( $n = 4$ ).



Proses pengujian normalitas data dengan uji Liliefors adalah sebagai berikut.

1. Susunlah data dari kecil ke besar. Setiap data ditulis sekali, meskipun ada beberapa data.
2. Periksa data, berapa kali munculnya bilangan-bilangan itu (frekuensi harus ditulis).
3. Dari frekuensi susun frekuensi kumulatifnya.
4. Berdasarkan frekuensi kumulatif, hitunglah proporsi empirik (observasi).
5. Hitung nilai  $z$  untuk mengetahui *theoretical proportion* pada tabel  $z$ .
6. Menghitung *theoretical proportion*.
7. Bandingkan *empirical proportion* dengan *theoretical proportion*, kemudian carilah selisih terbesar di dalam titik observasi antara kedua proporsi tadi.
8. Carilah selisih terbesar di luar titik observasi.
9. Bandingkan nilai selisih terbesar pada langkah 8 dengan nilai tabel. Kriteria pengujian adalah jika nilai hitung  $D < \text{nilai tabel } D_{D(n,\alpha)}$ , artinya data berdistribusi normal.

### 3.7.3 Pengujian Hipotesis

Hal ini ditempuh dengan cara-cara sebagai berikut.

1. Menyusun tabel nilai untuk variabel  $X$  dan variabel  $Y$ .
2. Mencari kemungkinan adanya korelasi budaya organisasi terhadap komitmen pegawai dengan menggunakan rumus korelasi pangkat sebagai berikut.

$$rho_{xy} = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen pegawai dapat diketahui dengan melihat besar dari nilai yang dihasilkan dari persamaan ini. Hubungan antara variabel dinyatakan ada apabila nilai yang didapat tidak sama dengan nol (0).

3. Mencari arah dari korelasi antara budaya organisasional terhadap komitmen pegawai.

Arah ini dapat dilihat dari nilai yang diperoleh pada persamaan di atas. Apabila nilai dari persamaan di atas bertanda positif (+), maka arah dari hubungan antara dua variabel dinyatakan searah, dengan kata lain bila semakin kuat nilai budaya organisasi maka semakin kuat pula tingkat komitmen pegawai. Begitu pula sebaliknya.

Sedangkan untuk nilai yang bertanda negatif (-) maka hubungan antara dua variabel dinyatakan bertentangan. Dengan kata lain semakin kuat budaya organisasional pegawai maka semakin rendah nilai komitmen pegawai. Begitu pula sebaliknya.

4. Mengetahui tinggi rendahnya korelasi yang ada.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai korelasi yang ada, maka nilai tersebut di konfirmasi dengan tabel range korelasi sehingga dapat diketahui dalam range mana nilai tersebut.

## 5. Menguji taraf signifikansi.

Untuk menguji hipotesis, tidak cukup dengan mengetahui ada tidaknya korelasi, atau arah dari korelasi tersebut. Akan tetapi harus diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Untuk mengetahui hal tersebut adalah dengan membandingkan nilai  $r_{ho}$  dengan tabel nilai kritis korelasi pangkat.

Hipotesis nol diterima apabila nilai  $r_{ho} \leq r_{tabel}$ , sedangkan Hipotesis penelitian diterima apabila  $r_{ho} \geq r_{tabel}$ . Hal tersebut dapat disederhanakan sebagai berikut.

$H_0 : r_{ho} \leq r_{tabel} \rightarrow$  korelasi tidak berarti, dimana  
antara variabel X tidak berpengaruh terhadap Y.

$H_1 : r_{ho} \geq r_{tabel} \rightarrow$  korelasi berarti, dimana antara variabel  
X dan Y mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.