**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Ditinjau dari kegunaan penelitian, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif. Menurut Sugiyono (2015:23) pengertian kedua penelitian tersebut adalah sebagai berikut : a) penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (*Independen*) tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain. Sedangkan b) penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan akan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesa yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesa diterima atau ditolak. Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik.

Penelitian deskriptif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai tanggapan responden tentang variabel-variabel yang diteliti seperti bagaimana budaya organisasi di Mujigae Resto Bandung, bagaimana peran kepemimpinan di Mujigae Resto Bandung, dan bagaimana komitmen karyawan di Mujigae Resto Bandung. Sedangkan penelitian verifikatif digunakan penulis untuk menjawab rumusan masalah mengenai seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan peran kepemimpinan terhadap komitmen karyawan di Mujigae Resto Bandung.

**3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel merupakan unsur penting dalam penelitian karena dengan variabel inilah penelitian bisa dikembangkan dan bisa diolah sehingga diketahui pemecahan masalahnya. Untuk melakukan pengolahan data, diperlukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti konsep variabel, indikator, ukuran dan skala. Untuk lebih jelas, berikut pengertian variabel dan operasionalisasi variabel penelitian.

**3.2.1 Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah :

1. Budaya Organisasi (X₁)

Menurut Robbins (dialih bahasakan oleh Benyamin Molan, 2014) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

2. Peran Kepemimpinan (X₂)

Menurut Robbins (dialih bahasakan oleh Benyamin Molan, 2014) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin menuju pencapaian sasaran.

**3.2.2 Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:39). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Komitmen karyawan yang diberi simbol (Y). Sementara menurut Robbins (dialih bahasakan oleh Benyamin Molan, 2013) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara kenggotaan dalam organisasi tersebut.

**3.2.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Operasionalisasi variabel merupakan penjelasan secara rinci mengenai variabel yang diteliti oleh penulis mengenai variabel, konsep variabel, dimensi & indikator variabel dan skala pengukuran dengan tujuan untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Dalam penelitian ini variabel yang dianalisis ada 3 yaitu Budaya Organisasi (X₁), Peran Kepemimpinan (X₂), Komitmen Karyawan (Y). Untuk lebih jelasnya tentang operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini :

***Tabel 3.1***

***Operasionalisasi Variabel***

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Definisi** | **Dimensi** | **Indikator** | **Ukuran** | **Skala** | **No. Item** |
| Budaya organisasi  (X₁) | Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi.  Robbins (dialih bahasakan oleh Benyamin Molan, 2014) | 1. Inovasi dan  berani mengambil risiko | 1. Dukungan dan  suasana kerja terhadap kreatifitas.  2. Pertimbangan  anggota organisasi dalam mengambil risiko.  3. Penghargaan  terhadap aspirasi anggota organisasi. | 1. Tingkat dukungan  dan suasana kerja terhadap kreatifitas.  2. Besarnya  pertimbangan anggota dalam mengambil risiko.  3. Tingkat  penghargaan terhadap aspirasi nggota organisasi. | Interval | 1-3 |
| 2. Perhatian  terhadap hal-hal detail | 1. Ketelitian dalam  Melakukan pekerjaan.  2. Evaluasi hasil  kerja. | 1. Tingkat ketelitian  dalam melakukan pekerjaan.  2. Tingkat evaluasi  hasil kerja. | Interval | 4-5 |
| 3. Orientasi hasil | 1. Pencapaian target.  2. Dukungan  organisasi dalam bentuk fasilitas kerja. | 1. Tingkat  pencapaian target.  2. Tingkat dukungan  organisasi dalam bentuk fasilitas kerja. | Interval | 6-7 |
| 4. Orientasi  Orang | 1. Perhatian  organisasi terhadap kenyamanan kerja.  2. Perhatian  terhadap keperluan pribadi. | 1. Tingkat perhatian  organisasi terhadap kenyamanan kerja.  2. Tingkat perhatian  terhadap keperluan pribadi. | Interval | 8-9 |
| 5. Orientasi tim | 1. Kerjasama yang  terjadi antara anggota organisasi.  2. Toleransi antara  anggota organisasi. | 1. Tingkat  kerjasama yang terjadi antara anggota organisasi.  2. Tingkat toleransi  antara anggota organisasi. | Interval | 10-11 |
| 6. Keagresifan | 1. Iklim bersaing  dalam organisasi.  2. Kemauan  karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri. | 1. Tingkat iklim  bersaing dalam organisasi.  2. Tingkat kemauan  karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri. | Interval | 12-13 |
| 7. Stabilitas | 1. Kemantapan  mempertahankan status quo. | 1. Tingkat  kemantapan mempertahankan status quo. | Interval | 14 |
| Peran Kepemimpinan  (X₂) | Kepemimpin merupakan kemampuan  Untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran  Robbins (alih bahasa oleh Benyamin Molan, 2014) | 1. Pengarahan | 1. Pengarahan yang  diberikan pimpinan jelas dan dapat dimengerti.  2. Pemahaman  karyawan terhadap instruksi atau perintah yang diberikan pimpinan.  3. Pekerjaan yang  dikerjakan sesuai dengan instruksi dan arahan dari pimpinan. | 1. Tingkat  pengarahan yang diberikan pimpinan jelas dan dapat dimengerti.  2. Tingkat  pemahaman karyawan terhadap instruksi atau perintah yang diberikan pimpinan.  3. Tingkat pekerjaan  yang dikerjakan sesuai dengan instruksi. | Interval | 15-20 |
| 2. Komunikasi | 1. Kemampuan  menciptakan komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan.  2. Kerjasama yang  tercipta antara pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik. | 1. Tingkat  komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan.  2. Tingkat  kerjasama yang tercipta antara pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik. | Interval | 21-23 |
| 3. Pengambilan  keputusan | 1. Pengambil  keputusan dilakukan dengan melihat situasi dan kondisi pada saat itu. | 1. Tingkat  pengambil keputusan dilakukan dengan mellihat situasi dan kondisi pada saat itu. | Interval | 24 |
| 4. Memotivasi  karyawan | 1. Memberikan  motivasi atau semangat kepada setiap karyawan harus objektif.  2. Pimpinan  memahami kebutuhan karyawan. | 1. Tingkat motivasi  atau semangat kepada setiap karyawan.  2. Tingkat pimpinan  memahami kebutuhan karyawan. | Interval | 25-27 |
| Komitmen  (Y) | Refleksi ikatan emosional terhadap organisasi, pengakuan tentang harga yang harus dibayar bila meninggalkan organisasi dan tanggung jawab moral yang melekat.  Allen & meyer (alih bahasa oleh Benyamin Molan, 2013) | 1. Komitmen  afektif | 1. Penilaian  terhadap organisasi.  2. Keterikatan  terhadap organisasi.  3*.* Adanya rasa  memiliki.  4. Penerimaan  terhadap nilai-nilai organisasi.  5. Kesediaan  melakukan pekerjaan sesuai dengan visi atau misi. | 1. Tingkat penilaian  terhadap organisasi.  2. Besarnya  keterikatan terhadap organisasi.  3. Besarnya rasa  memiliki.  4. Tingkat kesadaran  terhadap nilai-nilai organisasi.  5. Tingkat  penerimaan melakukan pekerjaan. | Interval | 28-30 |
| 2. Komitmen  kelanjutan | 1. Kesediaan  melakukan tugas dalam mencapai tujuan organisasi.  2. Totalitas.  3. Terbuka terhadap  kritik & saran.  4. Semangat kerja.  5. Keinginan untuk  bekerja keras. | 1. Tingkat  penerimaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi.  2. Tingkat  pengorbanan.  3. Tingkat  penerimaan terhadap kritik & saran.  4. Tingkat kekuatan  semangat kerja.  5. Tingkat usaha  untuk bekerja keras. | Interval | 31-35 |
| 3. Komitmen  Normatif | 1. Ikatan emosional.  2. Jaminan.  3. Kompensasi.  4. Prestasi kerja.  5. Loyalitas. | 1. Tingkat kekuatan  hubungan.  2. Tingkat  keamanan.  3. Tingkat  Kesesuaian kompensasi.  4. Tingkat prestasi  kerja.  5. Tingkat kesetiaan. |  | 36-39 |

**3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti. Sementara itu, sampel adalah bagian dari populasi yang dipercaya dapat mewakili krakteristik populasi secara keseluruhan (Sarjono & Julianita, 2011, p.21). Berdasarkan Sarjono & Julianita (2011, p.22) peneliti tidak perlu menggunakan sampel jika elemen populasi terlalu heterogen ataupun jumlah populasinya relatif sedikit (kurang dari 100) karena penghitungan sampel dengan jumlah populasi yang kurang dari 100 akan menghasilkan jumlah sampel yang sangat sedikit. Jumlah sampel yang terlalu sedikit dikhawatirkan akan membuat hasil penelitian menjadi kurang akurat sehingga disarankan untuk mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel. Memperhatikan hal tersebut diatas, karena jumlah populasi yang penulis teliti kurang dari 100 yaitu sebanyak 60 orang karyawan pada tingkat operasional dalam organisasi maka penulis mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel.

**3.4 Teknik Pengumpulan Data Penelitian**

Ada dua hal penting yang harus diperhatikan peneliti dalam penelitiannya untuk menghasilkan kualitas data penelitian yang baik untuk kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas, sedangkan pengumpulan data berkenaan dengan ketetapan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam menyelesaikan laporan ini, penulis mengumpulkan data-data yang diperlukan dengan menggunakan dua teknik yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Penelitian kepustakaan merupakan metode pengumpulan data berdasarkan

buku-buku, jurnal, internet yang berkaitan dengan judul laporan ini dan sumber data tertulis lainnya yang ada di perusahaan seperti struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan karyawan.

1. Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian Lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan

mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden dan mengamati secara langsung. Pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Observasi

Dalam hal ini penulis mengamati bagaimana kegiatan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen di Mujigae Resto Bandung, mulai dari saat menyapa konsumen yang datang ke resto, menyiapkan meja untuk konsumen, memberikan makanan dan minuman sesuai dengan pesanan konsumen, memberikan struk pembayaran pada konsumen dan memberikan ucapan terima kasih pada konsumen.

b. Wawancara

Dalam hal ini penulis memberikan sejumlah pertanyaan kepada karyawan pada tingkatan operasional sebanyak 10 orang yang menyangkut tentang bagaimana budaya organisasi, bagaimana peran kepemimpinan dan bagaimana karyawan tersebut membuktikan komitmennya pada Mujigae Resto Bandung.

c. Kuesioner

Dalam hal ini Penulis menyebarkan kuesioner pada karyawan tingkat operasional sebanyak 60 orang di Mujigae Resto Bandung dan memberikan sejumlah pertanyaan tentang budaya organisasi, peran kepemimpinan dan komitmen karyawan.

**3.5 Pengujian Instrumen Penelitian**

Tahap ini dilakukan untuk melihat seberapa besar keakuratan dan konsistensi dari instumen yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut penjelasan selengkapnya.

**3.5.1 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2016).

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbanch Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbanch Alpha > 0,05 (Imam Ghozali,2016).

Dimana:

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

∑𝜎b² = jumlah varian butir/item

Vt² = varian total

***Tabel 3.2***

***Standar Penilaian Untuk Reliabilitas***

|  |  |
| --- | --- |
| **Karakteristik** | **Reliability** |
| *Good* | 0,80 |
| *Acceptable* | 0,70 |
| *Marginal* | 0,60 |
| *Poor* | 0,50 |

Sumber: Barker et al, dalam Fauzi (2016)

Selain valid instrumen penelitian juga harus andal, keandalan instrumen

menjadi indikasi bahwa responden konsisten dalam memberikan tanggapan atas

pernyataan yang diajukan. Seperti yang dikemukakan Barker *et al* (dalam Fauzi 2016) sekumpulan butir pernyataan yang mengukur variabel dapat diterima jika memilki koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,70.

**3.5.2 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing – masing skor indikator dengan total skor konstruk. Uji signifikansi dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk degree of freedom (*df*) = n – 2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut :

1. Jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.

2. Jika r hitung < r tabel dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

Sumber : Arikunto, 2015: 72

Dimana :

rxy = koefisien korelasi suatu butir/item

n = jumlah subyek

x = skor suatu butir/item

y = skor total

***Tabel 3.3***

***Standar Penilaian Untuk Validitas***

|  |  |
| --- | --- |
| **Karakteristik** | **Validity** |
| *Good* | 0,50 |
| *Acceptable* | 0,30 |
| *Marginal* | 0,20 |
| *Poor* | 0,10 |

Sumber: Barker *et al* (dalam Fauzi, 2016)

Seperti yang telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total = 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan apabila < 0,30 berarti data tersebut dapat dikatakan tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* (r).

**3.6 Metode Analisis dan Uji Hipotesis**

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Pertama peneliti melakukan pengumpulan data, kemudian ditentukan alat untuk memperoleh data dari elemen-elemen yang akan diteliti. Alat yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala *semantic differential* digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun checklist tetapi tersusun dalam garis kontinum yang jawabannya sangat positif terletak dibagian kiri garis dan jawaban sangat negatif terletak dibagian kanan garis atau sebaliknya.

**3.6.1 Analisis Deskriptif**

Pada sub bab sebelumnya penulis sudah menjelaskan bahwa metode analisis yang digunakan salah satunya adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Dalam penelitian, penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap iem pertanyaan. Untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori sangat positif, netral atau sangat negatif. Untuk menetapkan skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pertanyaan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas, berikut rumusannya :

Nilai rata-rata = ∑ (*frekuensi x bobot*)

∑ sampel *(n)*

Sumber : Husein Umar (2012:98)

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini :

Nilai Tertinggi = 5 Nilai Terendah = 1

Rating skor = = = 0,8

Sumber : Husein Umar (2012:98)

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 → Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
2. Jika memiliki kesesuaian 1,80 – 2,60 → Kurang Baik/Kurang Tinggi
3. Jika memiliki kesesuaian 2,60 – 3,40 → Cukup Baik/Cukup Tinggi
4. Jika memiliki kesesuaian 3,40 – 4,20 → Baik/Tinggi
5. Jika memiliki kesesuaian 4,20 – 5,00 → Sangat Baik/Sangat Tinggi

**3.6.2 Analisis Verifikatif**

Penelitian verifikatif digunakan dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Dalam penelitian yang penulis buat, ada tiga metode statistik yang akan digunakan seperti analisis korelasi, analisis jalur (*path analysis*), analisis koefisien determinasi. Untuk penjelasan masing-masing metode analisis, berikut adalah penjelasannya.

**3.6.2.1 Analisis Korelasi**

Analisis korelasi merupakan analisis mengenai kuat lemahnya hubungan antar variabel yang diteliti. Untuk mengetahui tingkat hubungan dalam korelasi, dapat dilihat pada tabel interpretasi nilai *r* (Riduwan, 2005). Berdasarkan Riduwan dan Ahmad Kuncoro (2005, p61) untuk mengetahui hubungan antara variabel X₁ dengan X₂, X₁ dengan Y, X₂ dengan Y, dan X₁ dan X₂ terhadap Y digunakan teknik korelasi. Analisis korelasi yang digunakan adalah *pearson Product Moment*, dengan rumus :

Korelasi Pearson dilambangkan (r) dengan ketentuan r ≥ -1 dan r ≤ +1. Apabila nilai r = -1 artinya korelasinya negative sempurna; r = 0 artinya tidak ada korelasi; dan r =1 berarti korelasinya sangat kuat (Riduwan, 2005). Sedangkan arti nilai r akan ditampilkan pada tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

***Tabel 3.5***

***Arti Nilai r***

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 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 : Riduwan (2005) dalam Sarjono dan Julianita (2011)

Untuk mencari makna generalisasi, maka perlu melakukan uji signifikan dari hubungan antara variabel X terhadap Y. uji signifikansi adalah sebagai berikut :

Hipotesis :

1. H0 : Variabel X tidak Memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Y.
2. H1 : Variabel X Memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Y.

Dasar Pengambilan keputusan :

1. Sig. ≥ α = H0 diterima, H1 ditolak
2. Sig. ≤ α = H0 ditolak, H1 diterima

Ket : α (alpha) = tingkat presisi, batas ketidak akuratan (1- tingkat kepercayaan).

Besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus Koefisien Determinan sebagai berikut :

**KP = r2 x 100%**

Keterangan:

Dimana KP adalah nilai koefisien determinasi, dan r adalah koefisien korelasi. (Riduwan dan Kuncoro, 2011, p162).

Setelah mendapatkan analisa pengaruh dari antar variabel yang mempunyai pengaruh satu sama lain, baru dapat dilakukan analisa jalur terhadap variabel X₁, X₂, dan Y.

**3.6.2.2 Analisis Jalur (*path analysis*)**

Berdasarkan Riduwan & Kuncoro (2012, p1-2), analisis jalur (*path analysis*), yang dikembangkan pertama kali pada tahun 1920-an oleh seorang ahli genetika yaitu Sewall Wright merupakan sebuah teknik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui peran langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*).

Manfaat analisis jalur adalah ( Riduwan & Kuncoro, 2012) :

1. Penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.
2. Prediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas, dan prediksi dengan path analysis ini bersifat kualitatif ataupun kuantitatif.
3. Faktor determinan, yaitu penentuan variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, juga digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
4. Pengujian model, menggunakan theory triming, baik untuk uji reliabilitas konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru.

Asumsi-asumsi path analysis (Riduwan & Kuncoro, 2008):

1. Pada model path analysis, hubungan antar variabel bersifat linier, adaptif dan bersifat normal.
2. Hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang terbalik.
3. Variabel terikat (*endogen*) minimal dalam skala ukur interval dan ratio.
4. Menggunakan sampel probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.
5. Observed variables diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliable artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung).
6. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.

Konstruk-konstruk yang dibangun dalam diagram alur dapat dibedakan dalam dua kelompok konstruk yaitu konstruk eksogen dan konstruk endogen sebagai berikut ini:

1. Konstruk Eksogen

Konstruk eksogen dikenal juga sebagai ”source variables” atau ”independent variables” yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain dalam model. Secara diagramatis konstruk eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujuh panah. (Ferdinand, 2015).

1. Konstruk Endogen

Konstruk endogen adalah faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk. Konstruk endogen dapat memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen. (Ferdinand, 2015).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) karena peneliti ingin memastikan apakah ada pengaruh antara Budaya Organisasi dan Peran Kepemimpinan terhadap Komitmen Karyawan. Model analisis jalur adalah sebagai berikut :

**ε1**

**Budaya Organisasi (X1)**

**rx₁x₂**

**Peran Kepemimpinan (X2)**

**Komitmen Karyawan(Y)**

**ρyx₁**

**ρyx₂**

**Gambar 3.2**

**Diagram Alur**

Gambar ini melukiskan adanya hubungan antara variabel eksogen yaitu X1 dan X2 dengan variabel endogen yaitu Y. Setiap variabel baik eksogen maupun endogen digambarkan dalam bentuk persegi atau kotak sedangkan error (ε) atau variabel lain diluar Y digambarkan dalam bentuk lingkaran. Hubungan antara X1 dan X2 menggambarkan hubungan korelasi, sedangkan hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y menggambarkan hubungan pengaruh (*causal path*). Pengaruh dari X1 dan X2 terhadap Y disebut pengaruh langsung (*direct effect*), sedangkan dari X1 terhadap Y melalui X2, dari X2 terhadap Y melalui X1 disebut pengaruh tidak langsung (*indirect effect*).

1. Koefisien Jalur

Koefisien jalur mengindikasikan besarnya pengaruh langsung dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi atau dari suatu variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen*. Untuk lebih memperjelas setiap koefisien jalur dapat dilihat pada sebuah *path diagram*. Perhatikan kembali gambar 3.1 dapat kita lihat koefisien-koefisien jalur sebagai berikut :

a. Pyx1 adalah koefisien jalur untuk pengaruh langsung X1 terhadap Y

b. Pyx2 adalah koefisien jalur untuk pengaruh langsung X2 terhadap Y

c. Pyε adalah koefisien jalur untuk pengaruh langsung ε terhadap Y

d. Pyε akan dihitung melalui rumus: Pyx = √(1-*R*² y(x1, x2) )

Dimana :

R² y(x1, x2) = pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y

r(x1, x2) = koefisien korelasi antara X1 dan X2

1. Persamaan Struktural

Di samping menggunakan diagram jalur untuk menyatakan model yang di analisis, dalam analisis jalur juga dapat ditampilkan dalam bentuk persamaan yang biasa disebut persamaan struktural. Persamaan struktural menggambarkan hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis. Perhatikan kembali diagram jalur pada gambar 3.1, model ini dapat dibuat model persamaan struktural matematis sebagai berikut :

|  |
| --- |
| **Variabel Endogen = Variabel Eksogen + Variabel Endogen + Error** |

Model Persamaan Struktural :

**Y = *ρ***yxX**₁ + *ρ***yxX**₂ + ε1**

Dimana :

Y = Variabel Dependen atau Variabel Endogen, yaitu Komitmen

Organisasi

*ρ*1,*ρ*2 = Koefisien Jalur

x1,x2 = Variabel Independen atau Variabel Eksogen, yaitu Budaya

Organisasi dan Peran Kepemimpinan

ε = Error

3.Menghitung Koefisien korelasi

Untuk mencari koefisien korelasi antara variabel X1 dan Y, Variabel X2 dan Y,X1 dan X2 sebagai berikut:

Dimana:

Sumber: Nazir (2003:464)

Langkah-langkah perhitungan uji statistik dengan menggunakan analisis korelasi dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Koefisien korelasi parsial

Koefisien korelasi parsial antar X1 terhadap Y, bila X2 dianggap konstan dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

b. Koefisien korelasi parsial

Koefisien korelasi parsial antar X2 terhadap Y, apabila X1 dianggap konstan dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

c. Koefisien korelasi secara simultan

Koefisien korelasi simultan antar X1 dan X2 terhadap Y dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Besarnya koefisien korelasi adalah -1<r<1 :

1. Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif.

2. Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif.

Interprestasi dari nilai koefisien korelasi :

1. Kalau r = -1 atau mendekati -1, maka hubungan antara kedua variabel kuat dan

mempunyai hubungan yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya).

2. Kalau r = +1 atau mendekati +1, maka hubungan yang kuat antara variabel X

dan variabel Y dan hubungannya searah.

**3.6.3. Koefisien Determinasi (R²)**

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

Kd = R² × 100%

Dimana :

Kd = koefisien determinasi

R² = besarnya koefisien korelasi

**3.6.4 Uji Hipotesis**

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel X₁ (Budaya Organisasi), X₂ (Peran Kepemimpinan) dan Y (Komitmen Karyawan) dengan menggunakan uji parsial dan uji simultan sebagai berikut :

**3.6.4.1 Uji T (*Uji Hipotesis Parsial*)**

Uji T ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil jalur dan nilai t tabel didapat melalui sig. a = 0,05 dengan df = n – k

Dimana :

n = jumlah sampel

r = nilai korelasi parsial

Kemudian hasil hipotesis ditentukan sebagai berikut :

a) Apabila t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada

pengaruh secara parsial.

b) Apabila t hitung > t tabel, maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya ada

pengaruh secara parsial.

**3.6.4.2 Uji F (*Uji Hipotesis Simultan*)**

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Imam Ghozali, 2016). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

a) Derajat kepercayaan = 5 %

b) Derajat kebebasan f tabel ( a, k, n-k-1 )

a = 0,05

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

c) Menentukan kriteria pengujian

H0 ditolak apabila f hitung > f tabel

H1 ditolak apabila f hitung < f table

d) Menentukan f dengan rumus :

Dimana :

R² = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

f = f hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f tabel (n-k-1) = Derajat

kebebasan.

Dari perhitungan tersebut akan diperoleh distribusi F dengan pembilang K dan penyebut dk (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Apabila f hitung < f tabel maka H0 diterima dan HA ditolak, artinya tidak ada

pengaruh secara simultan (tidak signifikan).

b. Apabila f hitung > f tabel maka H0 ditolak dan HA diterima, artinya ada

pengaruh secara simultan (signifikan).

**3.7 Rancangan Uji Hipotesis**

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah :

Dasar pengambilan keputusan :

1. Sig > 0,05 : H0 diterima, H1 ditolak

2. Sig < 0,05 : H0 ditolak, H1 diterima

1. Uji Hipotesis Parsial

a. Pengujian secara parsial antara budaya organisasi (X₁) dengankomitmen

karyawan (Y) pada Mujigae Resto Bandung, Hipotesis :

1. H0 : ρyx₁ = 0, Budaya Organisasi (X₁) tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y) pada Mujigae Resto Bandung.
2. H1 : ρyx₁ ≠ 0, Budaya Organisasi (X₁) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y) pada Mujigae Resto Bandung.

b. Pengujian secara parsial antara peran kepemimpinan (X₂) dengan komitmen

karyawan (Y) pada Mujigae Resto Bandung,Hipotesis :

1. H0 : ρyx₂ = 0, Peran Kepemimpinan (X₂) tidak memiliki kontribusi yang signifikan dengan Komitmen Karyawan (Y) pada Mujigae Resto Bandung.
2. H1 : ρyx₂ ≠ 0, Peran Kepemimpinan (X₂) memiliki kontribusi yang signifikan dengan Komitmen Karyawan (Y) pada Mujigae Resto Bandung.

2. Hipotesis Simultan

a. Pengujian secara simultan antara variabel budaya organisasi (X₁) dan peran

kepemimpinan (X₂) dengan komitmen karyawan (Y), Hipotesis :

1. H0 : ρyx₁ = ρyx₂ = 0, budaya organisasi (X₁) dan peran kepemimpinan (X₂), tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen karyawan (Y) pada Mujigae Resto Bandung.
2. H1 : ρyx₁ = ρyx₂ ≠ 0, budaya organisasi (X₁) dan peran kepemimpinan (X₂) memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen karyawan (Y) pada Mujigae Resto Bandung.

Dasar Pengambilan Keputusan :

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat kesalahan (α) sebesar 5% atau 0.05.

1. Bila *sig. ≥* 0.05 maka H0 diterima.
2. Bila *sig. ≤* 0.05 maka H1 diterima.

**3.8 Rancangan Kuesioner**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian yakni dengan kuesioner. Menurut Arikanto (2016:151), “Kuesioner adalah sejumlah pertanyan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi responden dalam arti tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui dalam penelitian”.

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data mengenai pendapat karyawan tentang budaya organisasi, peran kepemimpinan dan komitmen organisasi di Mujigae Resto Bandung.

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner menggunakan *semantic differential scale*. Semantic differential scale adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun checklist tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawabannya sangat positif terletak dibagian kanan garis dan jawaban yang sangat negatif terletak dibagian kiri garis atau sebaliknya. Diukur dengan menggunakan skala 1-5 (1=sangat negatif, 5=sangat positif)*.* Kuesioner ini bersifat tertutup dimana jawabannya dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis.

Kuesioner dibuat atau disiapkan melalui daftar pertanyaan berdasarkan indikator tiap variabel yaitu budaya organisasi, peran kepemimpinan dan komitmen, sebagaimana tercantum pada operasionalisasi variabel. Populasi karyawan pada Mujigae Resto Bandung sejumlah 60 orang. Dikarenakan jumlah populasinya sedikit maka seluruh populasi dijadikan responden.

**3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Mujigae Resto Bandung yangberalamat di Cihampelas Walk Young Street, Jl Cihampelas No. 160 Cipaganti Bandung dan Festival Citylink 1 Jl. Peta No. 241 Pasir Koja Bandung. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2017 sampai Agustus 2017.