**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian (Sugiyono, 2013:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:147). Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu bagaimana komunikasi kerja, bagaimana budaya organisasi, bagaimana komitmen organisasi dan kinerja karyawa di PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung.

Metode penelitian verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:55). Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh pengetahuan kewirausahaan dan motivasi berprestasiterhadap *self efficacy* serta implikasinya terhadap minat berwirausaha secara parsial maupun simultan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dimana peneliti hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis serta penelaahan kepada satu kasus yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail dan komprehensif (Sugiyono, 2013:54).

1. **Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah.

* + 1. **Definisi Variabel**

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala–gejala yangmenunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati variabel itu sebagai atribut sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu. Menurut Ghozali (2011:5), dalam hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain, variable – variable penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Bebas (*Independen*), (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013:59). Variabel independen sering disebut sebagai variabel yang mempengaruhi, variabel predictor, variabel bebas atau variabel tidak terikat. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi sebagai variabel independen (X1)

Effendy (2006) Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna senagai panduan pikiran dan perasaan berupa ide, kepercayaan, harapan, himbauan dan sebagainya. Yang dilakukan seseorang kepada orang lain, baik langsung sevara tatap muka, maupun tak langsung melalui media dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

1. Budaya Organisasi sebagai variabel independen (X2)

Menurut Robbins dan Judge dalam Diana Angelica (2008) Budaya Organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi

1. Variabel Intervening (Y)

Sugiyono (2013:61) menyatakan bahwa :

“Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen”.

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Komitmen Organisasi adalah seorang pegawai memiliki organisasi tertentu serta tujuan-tujuan pegawai dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Angelica, Cahyani, dan Rosyid (2009:100)

1. Variabel Terikat (Dependen), (Z)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Menurut Paramita Rahayu (2009:322) Kinerja Karyawan adalah prestasi actual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

* + 1. **Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran, dan lain-lain yang diarahkan untuk memeroleh nilai variabel penelitian. Operasionalisasi variabel digunakan untuk memberikan gambaran penelitian. Dalam penelitian ini semua indikator diukur dengan skala likert, operasionalisasi variabel yang mengacu pada teori serta sesuai situasi dan kondisi di PT. Inti Bumi Perkasa penelitiannya dapat dilihat pada table 3.1 sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

**Operasionalisasi Variabel**

| **Konsep Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Tingkat Pengukuran** | **Skala** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Komunikasi (X1)**  “Komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterprestasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.”  **(A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2006)** | Komunikator | 1. Pimpinan dalam menyampaikan komunikasi | 1. Tingkat pimpinan dalam menyampaikan informasi. 2. Tingkat bekerjasama dengan rekan kerja 3. Tingkat memberikan informasi kepada atasan | Interval |
| Pesan | 1. Verbal / Non verbal | 1. Tingkat penyampaian pesan verbal 2. Tingkat penyampaian pesan non verbal 3. Tingkat penyampaian secara langsung 4. Tingkat penyampaian pesan tidak langsung | Interval |
| Media | 1. Alat | 1. Tingkat alat yang digunakan dalam menyampiakan informasi. 2. Tingkat kemampuan menggunakan alat komunikasi 3. Tingkat pemberian fasilitas alat komunikasi | Interval |
| Komunikan | 1. *Feedback* | 1. Tingkat *Feedback* dalam menerima informasi. 2. Tingkat penyampaian pesan dengan karyawan lain 3. Tingkat berkonsultasi dengan pimpinan 4. Tingkat penyampaian pesan dengan karyawan lain 5. Tingkat menciptakan komunikasi yang baik | Interval |
| **Budaya Organisasi (X2)**  “Sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi”  **Robbins dan Judge dalam Diana Angelica**  **(2008:256)** | Inovasi | 1. Dukungan organisasi terhadap inovatif 2. Dukungan organisasi terhadap pengambilan resiko | 1. Tingkat dukungan organisasi terhadap inovatif 2. Tingkat dukungan organisasi terhadap pengambilan resiko | Interval |
| Perhatian terhadap hal-hal rinci | 1. Perhatian terhadap hal-hal detail 2. Ketelitian dalam melakukan pekerjaan | 1. Tingkat perhatian organisasi terhadap hal-hal detail 2. Tingkat ketelitian dalam melakukan perkerjaan | Interval |
| Orientasi Hasil | 1. Dukungan organisasi terhadap hasil 2. Berorientasi pada semua kepentingan anggota | 1. Tingkat dukungan organisasi terhadap hasil 2. Tingkat berorientasi pada semua kepentingan anggota kerja | Interval |
| Orientasi Individu | 1. Perhatian organisasi terhadap kenyamanan kerja 2. Perhatian organisasi terhadap rekreasi | 1. Tingkat perhatian organisasi terhadap kenyamanan kerja 2. Tingkat perhatian organisasi terhadap rekreasi | Interval |
| Orientasi Tim | 1. Kerja tim/kelompok 2. Toleransi antar anggota organisasi | 1. Tingkat kerja tim/kelompok 2. Tingkat toleransi antar anggota organisasi | Interval |
| Keagresifan | 1. Dukungan organisasi pada tingkat kompetitif 2. Agresif dalam bekerja | 1. Tingkat organisasi pada tingkat kompetitif 2. Tingkat agresif dalam bekerja | Interval |
| Stabilitas | 1. Dukungan organisasi dalam mempertahankan status quo 2. Mempertahankan dan menjaga stabbilitas kerja | 1. Tingkat dukungan organisasi dalam mempertahankan status quo 2. Tingkat mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja 3. Tingkat kesetiaan terhadap organisasi | Interval |
| **Komitmen Organisasi (Y)**  “Seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan pegawai dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.  **Angelica, Cahyani, dan Rosyid (2009:100)** | Komitmen Afektif | 1. Kepercayaan terhadap tujuan organisasi 2. Penerimaan terhadap nilai yang berlaku 3. Kesediaan untuk terlibat dalam aktivitas organisasi 4. Kembanggaan sebagai anggota dari perusahaan | 1. Tingkat kepercayaan terhadap tujuan organisasi 2. Tingkat penerimaan terhadap nilai-nilai yang berlaku di perusahaan 3. Tingkat kesediaan untuk terlibat dalam aktivitas organisasi 4. Tingkat kesediaan untuk mengerahkan segala upaya untuk tujuan organisasi 5. Tingkat kebanggaan sebagai anggota dari perusahaan | Interval |
| Komitmen Berkelanjutan | 1. Keinginan untuk bertahan dalam perusahaan 2. Keterkaitan terhadap pekerjaan 3. Kesiapan menyelesainkan tugas diluar jam kerja 4. Kesiapan melaksanakan tugas sebaik mungkin 5. Merasakan manfaat bekerja di peruasahaan | 1. Tingkat loyalitas karyawan 2. Tingkat keterikatan terhadap pekerjaan 3. Tingkat kesiapan menyelesaikan tugas diluar jam kerja 4. Tingkat kesiapan melaksanakan tugas sebaik mungkin 5. Tingkat kesulitan mencari pekerjaan lain | Interval |
| Komitmen Normatif | 1. Kesadaran dalam melakukan tugas dan kewajiban 2. Kepedulian terhadap citra perusahaan 3. Prioritas kepentingan 4. Kewajiban bekerja dengan sungguh-sugguh 5. Keterkaitan dengan organisasi | 1. Tingkat kesadaran dalam melakukan kewajiban 2. Tingkat kepedulian terhadap citra perusahaan 3. Tingkat keinginan untuk mementingkan kepentingan organisasi 4. Tingkat kepedulian teradap nilai-nilai perusahaan 5. Tingkat kewajiban untuk tetap bekerja | Interval |
| **Kinerja Pegawai (Z)**  “Kinerja pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai.”.  **(Gary Dessler yang dialih bahasakan oleh Paramita Rahayu 2009;322)** | Kualitas | 1. Kerapihan 2. Ketelitian 3. Kemampuan | 1. Tingkat kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan 2. Tingkat menyelesaikan tugas dengan teliti 3. Tingkat kesanggupan bekerja sesuai standar yang ditentukan 4. Tingkat kesanggupan bekerja karyawan | Interval |
| Produktivitas | 1. Kecepatan 2. Kepuasan | 1. Tingkat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan hasil memuaskan 3. Tingkat membuat inovasi baru 4. Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan bahagia | Interval |
| Pengetahuan | 1. Keahlian 2. Keterampilan | 1. Tingkat keahlian pegawai 2. Tingkat keterampilan pegawai | Interval |
| Keterpercayaan | 1. Tanggung Jawab | 1. Tingkat tanggung jawab pada hasil kerja 2. Tinggkat tanggung jawab dalam pengambilan keputusan | Interval |
| Ketersediaan | 1. Absensi | 1. Tingkat kehadiran pegawai | Interval |
| Kemandirian | 1. Inisiatif | 1. Tingkat inisiatif pegawai 2. Tingkat kemandirian pegawai | Interval |

* 1. **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari sehingga bisa ditarik suatu kesimpulan. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiono, 2013:80). Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung yang berjumlah 46 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiono (2012:118). Sampel pada penelitian ini diambil dengan menggunakan perhitungan metode slovin untuk mengetahui jumlah yang akan diteliti. Cara menentukan ukuran sampel dengan metode slovin, sebagai berikut:

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel

Maka pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 41 orang karyawan dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik nonprobability sampling yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

**3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi, dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi.Untuk memeroleh data tersebut, teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, wawancara, kuesioner, dan observasi.

1. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan yang terdapat di perpustakaan, seperti mempelajari dokumen-dokumen, catatan maupun buku-buku referensi yang berhubungan dengan komunikasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian kepustkaan dilakukan sebagai bahan rujukan atau referensi dalam pembuatan skripsi ini.

1. Wawancara

Data yang diperoleh dengan cara melakukan komunikasi dan tanya jawab secara langsung kepada pihak perusahaan atau karyawan tentang masalah yang diteliti yaitu pengaruh komunikasi kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi serta impilaksinya pada kinerja karyawan.

1. Kuesioner

Penyebaran data yang dilakukan dengan cara mengajukan daftar pernyataan yang disebarkan kepada sejumlah responden.

1. Observasi

Mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang berkaitan dengan penelitian, yaitu pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi serta impilaksinya pada kinerja karyawan.

1. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literature, artikel, serta situs di internet.

**3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Uji validitas dan realiabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian.Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Intrument penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

* + 1. **Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Imam Ghozali, 2006).

Sugiyono (2013:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

r =

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

∑X = jumlah skor item

∑Y = jumlah total skor jawaban

∑X2 = jumlah kuadrat skor item

∑Y2 = jumlah kuadrat total skor jawaban

∑XY = jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Setelah angka korelasi diketahui, kemudian dihitung nilai t dari r dengan rumus:

t =

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila thitung > ttabel, berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila thitung ≤ ttabel, berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan-pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitasnya.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validititas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item-Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation*>0,30 (Priyatno, 2009).

* + 1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono,2013:121). Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika rhitung **>**rtabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika r > 0,3. Sebaliknya, jika rhitung **<**rtabel maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alph*a, jika nilai *Alpha*> dari nilai rtabel yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:239) rumus *alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas intrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini adalah :

r1= 

Keterangan :

r1 = Reliabilitas Instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

∑ = Jumlah varians butir

= Varians total

**3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis**

Sugiyono (2013:206) mengatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengancara data yang telah dikumpulkan, diolah, dan disajikan dalam bentuk tabel.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. (Sugiyono, 2013:147).

Pada penelitian ini, setiap jawaban responden diberi nilai dengan skala *semantic differensial*.Sugiyono (2012:97) mengatakan skala pengukuran yang berbentuk *semantic differensial* dikembangkan oleh Osgood. Skala ini juga digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun checklist, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban “sangat positifnya” terletak di bagian kanan garis, dan jawaban yang “sangat negatifnya” terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh adalah data interval, dan biasanya skala ini digunakan untuk mengukur sikap/karakteristik tertentu yang dipunyai oleh seseorang. Responden dapat memilih jawaban, dengan rentang jawaban yang positif sampai negatif. Hal ini tergantung persepsi responden kepada yang dinilai (Sugiyono, 2012:141).

**Tabel 3.2**

**Alternatif Jawaban Dengan Skala *Semantic Differential***

|  |  |
| --- | --- |
| **Skor** | **Bobot Nilai** |
| 7  6  5  4  3  2  1 | Sangat Setuju Sekali  Sangat Setuju  Setuju  Cukup Setuju  Kurang Setuju  Tidak Setuju  Sangat Tidak Setuju |

Sumber : Sugiyono (2004)

Mengacu pada ketentuan tersebut,maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala *Semantic Differential* dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 7 (Sangat Setuju Sekali).

Data yang dianalisis menggunakan pengujian statistik untuk mengetahui bentuk hubungan antara X terhadap Y dan implikasinya terhadap Z dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Tipe hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausalitas yaitu menguji hubungan sebab akibat antar variabel.

**3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2013:206) yang dimaksud analisis statistik deskripsi adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Menurut Sugiyono (2013:53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Metode analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan frekuensi dengan menggunakan rata-rata (mean). Setelah dilakukan penyebaran kuesioner sebagai intrument alat ukur kepada para responden, lalu hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus dari Husein Umar (2011:130)yaitu:

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

∑ sampel *(n)*

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 7

Lebar Skala = 7-1

= 0,85

7

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

**Tabel 3.3**

**Tafsiran Nilai Rata-rata**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval** | **Kriteria** |
| 1,00 - 1,85 | Sangat tidak baik/sangat rendah |
| 1,86 - 2,71 | Tidak baik/rendah |
| 2,72 - 3,57 | Kurang baik/ kurang tinggi |
| 3,58 - 4,43 | Cukup baik/cukup tinggi |
| 4,44 - 5,29 | Baik/tinggi |
| 5,30 - 6,15 | Sangat baik/sangat tinggi |
| 6,16 - 7,00 | Sangat baik sekali/sangat tinggi sekali |

Sumber: data diolah (2017)

**3.6.2 Analisis Verifikatif**

Menurut Sugiyono (2013:55) analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji, membuktikan dan mencari kebenaran dari suatu hipotesis yang diajukan. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

**3.6.2.1 Analisis Jalur *(Path Analysis)***

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui variabel intervening (Sugiyono, 2013:70).

Langkah pertama yang harus dikerjakan sebelum melakukan analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel-variabel yang dikaji,dalam penelitian ini variabel yang dikaji adalah Komunikasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Komitmen Organisasi (Y) dan Kinerja Karyawan (Z).

Berdasarkan judul penelitian maka model analisis jalur analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

ε2

ε1

**X1**

ρ

**Z**

**Y**

rx1x2

ρ

**X2**

**Gambar 3.1**

**Diagram Jalur**

Keterangan :

X1 = Kompensasi

X2 = Komitmen Organisasi

Y = Kepuasan Kerja

Z = Keinginan Berpindah

ρ = Koefisien jalur Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

ρ = Koefisien jalur Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

= Koefisien korelasi antara variabel independen

ε= Pengaruh faktor lain

Gambar diagram jalur seperti terlihat pada gambar 3.1 di atas dapat di formulasikan ke dalam bentuk model persamaan struktural sebagai berikut :

Persamaan Jalur Substruktur Pertama :

= ρ + ρ + ε1

dapat digambarkan sebagai berikut :

ε1

**X1**

ρ

**Y**

rx1x2

**X2**

ρ

Persamaan Jalur Substruktur Kedua :

Z = + ε2

dapat digambarkan sebagai berikut:

ε2

ε1

**Y**

**Z**

Berdasarkan diagram jalur dapat dilihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya. Pengaruh langsung hasil dari X terhadap Y dan Y terhadap Z atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

Pengaruh langsung *(Direct Effect)*

X Y : ρ

Y Z :

Pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalu variabel lain yang disebut variabel intervening. Pengaruh tidak langsung dari X terhadap Z melalui Y atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

Pengaruh tidak langsung *(Indirect Effect)*

X Y Z : (ρ) ()

Serta pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Penjelasan di atas memperlihatkan bahwa hasil pengaruh langsung diperoleh dari hasil analisis jalur nilai beta, sedangkan hasil pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien (nilai beta) yang melewati variabel antara (penghubung) dengan variabel langsungnya.

**3.6.2.2 Koefisien Determinasi**

Analisis ini akan digunakan dengan menguji besarnya kontribusi yang ditunjukan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X terhadap Y kemudian X dan Y terhadap Z, yang dinyatakan dalam persentase. Analisis ini dapat menggunakan rumus :

**KD = r X 100%**

Dimana :

KD = Seberapa besar perubahan variabel independen terhadap variabel dependen

r **=** Kuadrat koefisien jalur pada setiap diagram jalur

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

* 1. Jika KD mendekati nol, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen rendah.
  2. Jika KD mendekati satu, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

**3.6.3 Uji Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2013:64). Definisi hipotesis adalah sebagai berikut :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.”

Langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha), penetapan nilai uji statistik dan tingkat signifikan serta kriteria.

Rumus hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan di uji dan dibuktikan kebenarannya, adapun penguji hipotesis parsial dan hipotesis simultan, sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis Parsial
   * + 1. Hipotesis 1

Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Komunikasi Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara teori.

Artinya terdapat pengaruh variabel Komunikasi Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara teori.

* + - 1. Hipotesis 2

Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara teori.

Artinya terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara teori.

* + - 1. Hipotesis 3

Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Komitmen Organisasi (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) secara teori.

Artinya terdapat pengaruh variabel Komitmen Organisasi (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) secara teori.

Untuk menguji hipotesis parsial maka dapat dilakukan pengujian yang digunakan adalah uji t dengan rumus sebagai berikut :

t =

Dimana :

n = Jumlah sampel

r = Nilai Korelasi parsial

k = Jumlah variabel indepeden

Pengujian uji t telah dilakukan maka hasil pengujian tersebut t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

* + - * 1. Jika thitung>ttabel maka H0 ditolak.
        2. Jika thitung< ttabel maka H0 diterima.

1. Uji Hipotesis Simultan

Hipotesis 4

Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Komunikasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z) melalui Kinerja Karyawan (Y) secara teori.

Artinya terdapat pengaruh variabel Komunikasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z) melalui Kinerja Karyawan (Y) secara teori.

Pada uji simultan uji statistik yang digunakan adalah uji F untuk menghitung nilai F secara manual dapat menggunakan rumus F berikut ini:

Fhitung =(n – k – 1) R2

k (1 – R2)

Dimana :

R2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Nilai untuk uji F dilihat dari tabel distribusi F dengan α = 0,05 dan derajat bebas (k; n-k-1), selanjutnya Fhitung bandingkan dengan Ftabel dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika Fhitung> Ftabel, maka Ho ditolak, Ha diterima.
2. Jika Fhitung< Ftabel, maka Ho diterima, Ha ditolak.

**3.7** **Rancangan Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab. Selain itu, kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup dan terbuka.Rancangan kuesioner yang dibuat oleh peneliti adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis.Jumlah pernyataan kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.

**3.8 Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung yang berlokasi di Jalan. Mochamad Toha No.77 Bandung. Penelitian yang dilakukan diperkirakan sekitar 6 (enam) bulan meliputi penelitian pendahuluan, penyusunan proposal penelitian, seminar usulan penelitian sampai dengan seminar hasil penelitian.