

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif yang bertujuan memberikan gambaran tentang detail-detail sebuah situasi, lingkungan sosial, atau hubungan atas variabel-variabel penelitian (Kuncoro, 2011:20) penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif.

Metode deskriptif dilakukan dengan cara mengumpulkan, menyajikan serta menganalisis data sehingga memberikan gambaran yang cukup jelas atas obyek yang diteliti untuk dapat ditarik kesimpulan. Metode ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama hingga ketiga, yaitu bagaimana kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi pada Hotel Holiday Inn Bandung.

Metode verifikatif menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Fungsinya, untuk menjawab rumusan masalah yang keempat, yaitu pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan dan secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Hotel Holiday In Bandung.

Berdasarkan sifat penelitian, yaitu deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Pengumpulan data dilakukan terhadap suatu objek di lapangan dengan mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

3.2.1 Definisi Variabel

Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini yaitu, variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen), adapun yang menjadi variabel independen kompensasi (X_1), dan motivasi kerja (X_2) sedangkan komitmen organisasi (Y) sebagai variabel dependen.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini melibatkan empat variabel, yaitu variabel kompensasi (X_1), dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel independen dan komitmen organisasi (Y) sebagai variabel dependen. Untuk lebih jelasnya operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Kompensasi (X_1) “Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja,	1. Kompensasi finansial	Gaji pokok	Kesesuaian gaji pokok yang di terima dengan kebutuhan	Ordinal	1
		Insentif yang di terima	Kesesuaian insentif yang di terima atas hasil pencapaian kerja	Ordinal	2

karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik jangka pendek maupun jangka panjang”. Siswanto (2010:116)		Asuransi kesehatan	Tingkat asuransi kesehatan yang diterima	Ordinal	3	
		Tunjangan pensiun	Kesesuaian tunjangan pensiun	Ordinal	4	
		Tunjangan hari raya	Kesesuaian tunjangan hari raya	Ordinal	5	
	2. Kompensasi non finansial	Peluang promosi	Peluang promosi di tempat kerja	Ordinal	6	
		Pengakuan	Pengakuan atas pekerjaan	Ordinal	7	
		Rasa aman	Rasa aman pada jabatan selama masa kerja	Ordinal	8	
		Penghargaan atas prestasi	Tingkat penghargaan atas prestasi istimewa dalam pekerjaan	Ordinal	9	
		Kenyamanan	Kenyamanan lingkungan kerja	Ordinal	10	
	Motivasi Kerja (X₂) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Rivai (2011:457)	1. Kebutuhan akan prestasi	Kreativitas	Mengembangkan kreativitas	Ordinal	11
			Mengarahkan kemampuan	Mengarahkan semua kemampuan	Ordinal	12
Mengarahkan energi			Mengarahkan semua energi/tenaga	Ordinal	13	
2. Kebutuhan akan afiliasi		Kebutuhan diterima di lingkungan kerja	Kebutuhan diterima oleh orang lain di lingkungan kerja	Ordinal	14	
		Kebutuhan diterima di tempat tinggal	Kebutuhan diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal	Ordinal	15	
3. Kebutuhan akan kekuasaan		Semangat mencapai kekuasaan	Semangat mencapai kekuasaan dalam pekerjaan	Ordinal	16	
		Semangat mencapai kedudukan	Semangat mengarahkan kemampuannya demi kedudukan yang terbaik	Ordinal	17	
Komitmen Organisasi (Y) Tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi		1. Afektif	Emosional pegawai terhadap organisasi	Keterkaitan pegawai secara emosional terhadap organisasi	Ordinal	18
			Keterlibatan pegawai	Keterlibatan pegawai dalam organisasi	Ordinal	19

serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.	2. Normatif	Tanggung jawab moral	Tanggung jawab moral pada organisasi	Ordinal	20
		Keyakinan pegawai	Keyakinan pegawai pada organisasi	Ordinal	21
Robbins dan Judge (2012:100)	3. Continuance	Kecenderungan melakukan aktivitas	Kecenderungan pegawai untuk melakukan aktivitas yang sama secara konsisten	Ordinal	22
		Kesadaran	Tingkat kesadaran akan biaya atau pengorbanan yang dikeluarkan	Ordinal	23

3.3 Populasi dan Teknik Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2012:72) mengatakan populasi adalah :”wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi didalam penelitian ini karyawan Hotel Holiday In Bandung yang berjumlah 130 orang.

Jumlah Populasi

Karyawan	Populasi
Karyawan Tetap	113
Karyawan Kontrak	17
Jumlah	130

Sumber: Hotel Holiday In Bandung, 2017

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:73) anggota sampel yang tepat digunakan dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka peluang kesalahan generalisasi

semakin kecil dan sebaliknya semakin jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka semakin besar kesalahan generalisasi. dari jumlah anggota sampel dapat dinyatakan dengan ukuran sampel. apa yang kita teliti dari sampel itu, kesimpulannya akan digunakan untuk populasi, untuk itu sampel yang diambil harus mewakili.

Untuk mencari berapa besar sampel yang dapat mewakili dalam penelitian ini, digunakan rumus besar sampel yang dikemukakan oleh Jalaludin Rahmat (2010:82) dengan perhitungan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :N=Populasi, n=Sampel, d²=Tingkat Ketelitian (10%)

Jadi perhitungannya sebagai berikut :

$$n = \frac{130}{(130 \times 0,10\% ^2) + 1} = 57$$

Jadi jumlah sampel yang peneliti ambil untuk penelitian ini sebanyak 57 orang.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan *Teknik Probability Sampling* yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2012:74). Sedangkan metode yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipergunakan didalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung pada objek penelitian yakni Hotel Holiday In Bandung sebagai sumber datanya.
2. Data sekunder, yaitu data yang telah jadi dan tersedia pada sumber datanya yaitu melalui laporan perusahaan, artikel-artikel, brosur, internet dan bacaan lainnya yang mempunyai hubungan dengan objek penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan :

- a. Wawancara:

Wawancara secara langsung dengan pihak manajemen perusahaan. Hal ini untuk mendapatkan data dan keterangan langsung dengan melakukan tanya jawab mengenai kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi.

- b. Kuesioner:

Penyebaran kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

3.6 Metode Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka analisis penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Disamping itu, untuk lebih memahami fenomena yang diamati, maka dilengkapi juga dengan

analisis kualitatif yakni melalui metode deskriptif, sedangkan untuk pengujian hipotesis dilakukan serangkaian uji statistik (Sugiyono, 2012:147).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala ordinal karena umum digunakan di dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam penelitian. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala ordinal sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kriteria Penilaian Skala

Kategori Jawaban	Kode	Bobot
Sangat Setuju (SS)	SS	5
Setuju (S)	S	4
Kurang Setuju (KS)	KS	3
Tidak Setuju (TS)	TS	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	STS	1

(Sumber: Sugiyono, 2012:93)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitasnya dan realibilitasnya.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai tanggapan responden terhadap variabel penelitian ini yaitu kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Untuk menjawab rumusan masalah tersebut dilakukan penyusunan tabel frekuensi distribusi berdasarkan rata-rata skor totalnya. Kemudian rata-rata skor total tersebut akan dihubungkan dengan skala

pengukurannya. Perhitungan yang sama juga akan dilakukan untuk rata-rata skor setiap dimensi dan untuk setiap indikator.

Untuk menetapkan skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$= \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pernyataan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor Rata - rata}$$

Sumber : Umar (2011:98)

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 = 1 Nilai Terendah = 5

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Kategori skala adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden

Interval	Kriteria
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup Tinggi
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Umar (2011:98)

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:55). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari hipotesis.

3.6.2.1 Uji Instrumen

Uji instrumen disusun untuk menguji keandalan dan validitas pengukuran. Tentunya dalam penyusunan sebuah kuesioner harus benar-benar bisa menggambarkan tujuan dari penelitian tersebut (valid) dan juga dapat konsisten bila pertanyaan tersebut dijawab dalam waktu yang berbeda (reliabel). Uji instrument terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas Kuesioner

Uji validitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Arikunto (2011:160) uji validitas dilakukan untuk mengetahui taraf kesesuaian dan ketepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek. Menurut Sugiyono (2012:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

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

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

Hasil perhitungan uji validitas ditentukan dengan kriteria yang digunakan adalah item valid berarti layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya, dan apabila koefisien korelasinya $> 0,30$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika korekasinya $< 0,30$ menunjukkan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas (*Test of Reliability*)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, digunakan *internal consistency reliability* dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* (α), hal ini sesuai dengan tujuan test yang bermaksud menguji konsistensi item-item dalam instrumen penelitian. Menurut Umar, (2011:207), dalam menghitung nilai reliabilitas digunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \alpha = \frac{n}{n-1} \left(\frac{S - \sum S_i}{S} \right)$$

Keterangan:

α : Koefisien Reliabilitas/Keandalan *Alpha Cronbach*

n : Jumlah item dalam tes

S : Varians skor keseluruhan

S_i : Varians masing-masing item

Metode *Alpha Cronbach* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan *range* yang sama, ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut : (Umar, 2011:208).

1. Nilai *Alpha Cronbach* 0.00 s.d. 0.20 berarti kurang reliabel.
2. Nilai *Alpha Cronbach* 0.21 s.d. 0.40 berarti agak reliabel.
3. Nilai *Alpha Cronbach* 0.42 s.d. 0.60 berarti cukup reliabel.
4. Nilai *Alpha Cronbach* 0.61 s.d. 0.80 berarti reliabel.
5. Nilai *Alpha Cronbach* 0.81 s.d. 1.00 berarti sangat reliabel.

Untuk menghitungnya, penulis menggunakan bantuan *software SPSS 19.00 for Windows*. Setelah uji validasi dan reliabilitas dilakukan, dan diperoleh hasil data yang bersifat *valid* dan *reliabel*, maka analisis statistik lebih lanjut dapat dilakukan untuk memperoleh kesimpulan akhir dengan risiko kesalahan kecil dan dapat dipertanggung jawabkan.

3.7 Metode Analisis Pengolahan Data

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh sejumlah variabel

independen terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi linier berganda ini dapat dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Komitmen Organisasi)

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

X₁ = Variabel (Kompensasi)

X₂ = Variabel (Motivasi Kerja)

ε = Pengaruh lain

3.7.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau hubungan antara dua variabel X (independen) secara simultan dengan variabel Y (dependen) dengan menggunakan koefisien r, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{YX} = \sqrt{\frac{JK_{\text{regresi}}}{JK_{\text{total}}}}$$

Keterangan :

r_{YX} = koefisien korelasi product moment

JK_{regresi} = Jumlah kuadrat regresi

JK_{total} = Jumlah kuadrat total

Dengan ketentuan sebagai berikut:

$r_{YX} = -1$, yang berarti terdapat hubungan linier negatif antara X dan Y

$r_{YX} = 0$, yang berarti tidak ada hubungan linier YX

$r_{YX} = 1$, yang berarti ada hubungan antara linier X dan Y

Tabel 3.5
Pedoman Menginterpretasikan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00–0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012:183)

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bermaksud sebagai cara langkah terakhir dari analisis data yaitu menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen, yang pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan.

1. Pengujian hipotesis simultan ini menggunakan uji f dengan langkah-langkah sebagai berikut :
 - a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi

$H_a : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi
 - b. Untuk menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$
 - c. Kriteria pengambilan keputusan

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dihitung dengan rumus:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen (variabel bebas)

n = jumlah anggota sampel

d. Maka akan diperoleh distribusi f dengan pembilang (k) dan dk (derajat kesalahan) penyebut (n – k – I) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ = H_a diterima
 2. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ = H_a ditolak
2. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji statistik t dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi

$H_a : \beta_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi

$H_0 : \beta_2 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi

$H_a : \beta_2 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi

- b. Menentukan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas (db) = $n - k - 1$,untuk menentukan nilai T_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.
- c. Menghitung nilai T_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak.
- d. Menghitung T_{hitung} dibandingkan dengan T_{tabel} dengan kriteria :
 1. H_0 diterima, jika $T_{hitung} > T_{tabel}$
 2. H_0 ditolak, jika $T_{hitung} < T_{tabel}$

3.7.4 Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk melihat presentase besarnya pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Rumus koefisien determinasi adalah :

$$kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

R^2 = kuadrat dari koefisien korelasi

Besarnya pengaruh parsial dari kedua variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dapat dicari dengan cara mengalikan beta dengan *zero order* sebagai berikut :

a. $r^2_{x1} = \beta_1 \times \text{zero order}$

b. $r^2_{x2} = \beta_2 \times \text{zero order}$

3.7.4.1 Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Perhitungan koefisien determinasi dapat diketahui dengan cara mengkalikan nilai *Standardized Coefficient Beta* dengan *Correlations (zero order)*, yang mengacu pada hasil perhitungan dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics 23*.

3.8 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini akan berisikan pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi yang sebagaimana telah tercantum pada Operasionalisasi Variabel. Semua pernyataan kuesioner berjumlah item 23 yang terdiri variabel Kompensasi yang berjumlah 10 pertanyaan, Motivasi Kerja yang berjumlah 07, dan Komitmen Organisasi yang berjumlah 06 pernyataan. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana jawabannya dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis, sebagaimana terlampir.

3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Hotel Holiday Inn Jl. Ir H Djuanda No 33 Bandung. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari Mei 2017 Sampai dengan selesai.

