

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian (Sugiyono, 2017:2) 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 (Sugiyono, 2017:147). Metode metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah mengenai bagaimana Komitmen Afektif di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung, Bagaimana Motivasi berprestasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung, Bagaimana Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung Bandung.

Sedangkan metode Verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:55). 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 Komitmen Afektif dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai secara simultan dan parsial.

Berdasarkan penelitiannya, penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian survey (survey research). Penelitian survey adalah penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada mencari keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah (M. Iqbal Hasan, 2010:13).

3.2 Definisi Operasional Variabel penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu Pengaruh Komitmen Afektif dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai, masing-masing variabel di defenisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel adalah atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:38). Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:60).

Penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan di teliti, yaitu variabel Komitmen Afektif (X_1), Motivasi Berprestasi (X_2), Kinerja Pegawai (Y) Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

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

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2017:59). Variabel independen sering disebut sebagai yang mempengaruhi, variabel predictor, variabel bebas atau variabel tidak terikat. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

1) Komitmen Afektif variabel independen (X_1)

Menurut Mowday dkk (dalam Siti Kuswatun Kasanah, 2016) komitmen afektif adalah suatu hubungan yang kuat antara individu dengan perusahaan yang diidentifikasi dengan keikutsertaannya dalam kegiatan perusahaan atau organisasi. Sementara menurut Hartmann dan Bambacas (dalam Siti Kuswatun Kasanah, 2016) mengatakan bahwa komitmen afektif mengacu kepada perasaan memiliki, merasa terikat kepada perusahaan dan telah memiliki hubungan dengan karakteristik pribadi, struktur perusahaan, pengalaman kerja serta berbagai keterampilan lainnya.

2) Motivasi Berprestasi sebagai variabel independen (X_2)

Menurut Hechhausen (dalam Djaali, 2013:103) Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri yang selalu berusaha atau berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuan setinggi

mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan. Sementara menurut Gede Anggan Suhandana (dalam Suryana, 2011:52) mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah nilai sosial yang menekankan pada hasrat untuk mencapai hasil terbaik guna mencapai kepuasan pribadi.

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat), (Y)

Pengertian variabel dependen menurut Sugiyono (2017 :39) adalah sebagai berikut :

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

1) Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y)

Menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja Pegawai adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Dalam penelitian ini ada 3 variabel yang diteliti, yaitu Komitmen Afektif (X1), Motivasi Berprestasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Agar lebih mudah untuk melihat variabel penelitian yang digunakan maka

penulis menjabarkannya ke dalam bentuk operasionalisasi variabel yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
(X ₁) Komitmen Afektif Komitmen afektif adalah suatu hubungan yang kuat antara individu dengan perusahaan yang di identifikasikan dengan keikutsertaannya dalam kegiatan perusahaan atau organisasi. Mowday dkk (dalam Siti Kuswatun Kasanah, 2016)	1. Emosional	1. Sikap menyukai organisasi atau perusahaan 2. Mengusahakan tingkat upaya yang tinggi 3. Loyalitas terhadap organisasi 4. Ikatan emosional antara organisasi pegawai.	1. Tingkat sikap menyukai organisasi atau perusahaan 2. Tingkat mengusahakan upaya yang tinggi 3. Tingkat loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan 4. Tingkat ikatan emosional antara organisasi atau perusahaan dengan pegawai	Ordinal	1-4
	2. Identifikasi	1. Penerimaan atas tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi 2. Keinginan untuk tetap menjaga keanggotaan	1. Tingkat penerimaan atas tujuan-tujuan dan nilai-nilai perusahaan 2. Tingkat keinginan tetap menjaga keanggotaan	Ordinal	5-6

	3. Keterlibatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan untuk membelajarkan diri secara aktif dan efektif 2. Hubungan sosial pegawai 3. Rasa bangga memberitahukan perusahaan perusahaan terhadap orang lain 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesempatan untuk membelajarkan diri secara aktif dan efektif 2. Tingkat kesenangan dalam mendiskusikan perusahaan dengan rekan kerja 3. Tingkat hubungan sosial pegawai 4. Tingkat rasa bangga memberitahukan perusahaan terhadap orang lain 	Ordinal	7-10
<p>(X₂) Motivasi Berprestasi</p> <p>Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri yang selalu berusaha atau berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuan setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan.</p> <p>Hechhausen (dalam Djaali, 2013: 103)</p>	1. Mandiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berani mengurangi ketergantungan-ketergantungan hidupnya dari orang lain untuk lebih banyak bersandar pada kekuatan sendiri 2. Mampu mengambil keputusan disertai keyakinan 3. Mampu untuk selalu berusaha berinisiatif dalam segala hal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat keberanian mengurangi ketergantungan hidupnya dari orang lain 2. Tingkat kemampuan mengambil keputusan disertai keyakinan 3. Tingkat kemampuan untuk selalu berusaha berinisiatif dalam segala hal 	Ordinal	1-3
	2. Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki tanggung jawab personal yang tinggi 2. Melakukan suatu tugas dengan tuntas 3. Melaksanakan tugas dengan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat memiliki tanggung jawab personal yang tinggi 2. Tingkat melaksanakan sesuatu 	Ordinal	4-6

		baik	tugas dengan tuntas 3. Tingkat melaksanakan tugas dengan baik		
	3. Berani menghadapi risiko	1. Berani menghadapi risiko dengan penuh perhitungan 2. Menyukai dan melihat tantangan secara seimbang	1. Tingkat keberanian menghadapi risiko dengan penuh perhitungan 2. Tingkat menyukai dan melihat tantangan secara seimbang	Ordinal	7-8
	4. Memiliki rasa percaya diri	1. Selalu memerlukan umpan balik yang segera untuk melihat keberhasilan dan kegagalan 2. Optimis	1. Tingkat kebutuhan umpan balik untuk melihat keberhasilan dan kegagalan dari apa yang dilakukan 2. Tingkat keyakinan atas keberhasilan	Ordinal	9-10
(Y) Kinerja Pegawai Menurut Kinerja Pegawai adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	1. Kualitas kerja	1. Tanggung jawab 2. Ketelitian 3. Keterampilan 4. Keberhasilan	1. Tingkat tanggung jawab 2. Tingkat ketelitian 3. Tingkat keterampilan 4. Tingkat keberhasilan	Ordinal	1-4
	2. Kuantitas kerja	1. Efisiensi dan efektivitas kerja 2. Pencapaian target	1. Tingkat efisiensi dan efektivitas 2. Tingkat pencapaian target	Ordinal	5-6

kepadanya. Mangkunegara (2011:67)	3. Konsisten pegawai	1. Pemahaman job 2. Pengetahuan pegawai	1. Tingkat pemahaman job 2. Tingkat pengetahuan pegawai	Ordinal	7-8
	4. Kerjasama	1. Kerjasama bawahan dan atasan 2. Kerjasama dengan rekan sejawat	1. Tingkat kerjasama bawahan dan atasan 2. Tingkat kerjasama dengan tingkat sejawat	Ordinal	9-10
	5. Sikap pegawai	1. Kreatifitas pegawai 2. Kemampuan pegawai	1. Tingkat kreatifitas pegawai 2. Tingkat kemampuan pegawai memiliki inisiatif pribadi	Ordinal	11-12

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2017:115), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung yang terdiri dari beberapa divisi sebagai berikut :

Tabel 3.2
Daftar populasi

No	Divisi	Jumlah
1	Kepala Kantor Pos	1
2	Wakil Kepala Kantor	2
3	Akuntansi	7

4	Audit & Manajemen Resiko	6
5	Filateli	7
6	Giro dan Penyaluran Dana	11
7	Keunagan & BPM	19
8	Layanan Korporat	31
9	Pelayanan	29
10	Pelayanan Pelanggan	10
11	Pengawasan UPL	13
12	Pengembangan Outlet	5
13	Penjualan	10
14	SDM	7
15	Solusi Tekonologi Informasi	9
16	Teknologi Sarana	12
Total		179

**Sumber : Rekapitulasi Pegawai PT Pos (Persero)
Kantor Cabang Asia Afrika Bandung**

Tabel 3.2 menunjukkan jumlah populasi pada divisi- divisi pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung adalah 179 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2017:62), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. “tidak semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel karena terdapat keterbatasan waktu, biaya dan ketelitian sehingga jumlah sampel yang ditemukan dengan menggunakan rumus slovin untuk mengetahui jumlah yang akan diteliti. Cara menentukan ukuran rumus slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

N = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi yaitu jumlah pegawai di PT. Pos Indonesia

(Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung

e^2 = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan

sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebanyak 0,5 %

Jadi :

$$\frac{179}{1 + 179 \cdot 0.05^2}$$

$N = 123,6$ dibulatkan menjadi 124

Perhitungan diatas menunjukkan jumlah total sampel penelitian sebanyak 123,6 lalu dibulatkan menjadi 124 responden pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung dengan batas toleransi 5%. Penentuan responden dipilih menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik sampel *random sampling*.

Probability sampling adalah teknik sampling yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi anggota sampel.

3.3.2.1 Teknik Sampling

Teknik random sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan untuk dipilih menjadi anggota sampel. Random Sampling adalah disebut juga dengan pengambilan sampel secara rambang atau acak, yaitu

pengambilan sampel tanpa pilih atau pandang bulu, yang didasarkan atas prinsip matematis yang telah teruji dalam praktek. Teknik ini dipandang sebagai teknik sampling paling baik dalam penelitian.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara simple random sampling, yaitu teknik dimana pengambilan anggota dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. (Sugiyono, 2017:64)

Adapun prosedur random sampling menurut Soekidjo Notoatmodjo (2010:85, yaitu :

1. Cara undian

Pengambilan sampel secara undian adalah seperti layaknya orang melaksanakan undian. Adapun langkah-langkahnya adalah :

- a. Membuat daftar tabel berisi subyek, obyek, peristiwa atau kelompok.
- b. Memberi kode yang berupa angka-angka untuk semua yang akan diselidiki dalam nomor 1.
- c. Menulis kode tersebut, masing-masing pada selembar kertas.
- d. Mengocok baik-baik kaleng tersebut dan mengambil satu persatu sesuai dengan kebutuhan.

2. Cara Ordinal

Cara ini dilakukan dengan memilih nomor-nomor genap atau ganjil atau kelipatan tertentu, adapun langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Membuat daftar yang berisi subyek, obyek, peristiwa atau kelompok yang akan diselidiki lengkap dengan nomor urutannya.

- b. Mengambil nomor tertentu, misalnya nomor-nomor ganjil atau genap semua.
3. Cara randomisasi dari tabel bilangan random

Cara ini menuntun para peneliti untuk memilih anggota sampel dengan langkah sebagai berikut :

 - a. Membuat daftar nomor dan nama subjek atau peristiwa.
 - b. Membuat tabel yang berisi nomor-nomor subyek.
 - c. Menjatuhkan pinsil secara sembarang pada petak-petak tabel yang telah berisi nomor sampai diperoleh anggota sampel yang dibutuhkan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (M. Ridwan, 2011:69). Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya :

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survey langsung ke PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung sebagai unit analisis penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi :

- a. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk melemparkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada objek penelitian. Dalam

penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung

c. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarakan pada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh komitmen afektif dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.

2. Data sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari :

- a. Sejarah, literatur dan profil PT Pos Indonesia (Persero)
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
- c. Jurnal dan hasil penelitian yang terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- d. Makalah-makalah yang berhubungan dengan judul penulis

3.5 Metode Analisis Data

Sugiyono (2017:206) mengatakan analisis dan merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel.

Sugiyono (2017:86), “skala likert digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Skala likert yang diukur, kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrument yang berupa pernyataan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan Skala Likert mempunyai skor mulai dari angka 5-4-3-2-1, berikut ini adalah kriteria penilaian yang digunakan pada skala likert :

Tabel 3.3
Kriteria Penilaian Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

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

Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian, maka digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$RS = \frac{n \cdot m - 1}{m}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor jawaban yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut:

Skor minimum = 1

Skor Maksimum = 5

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

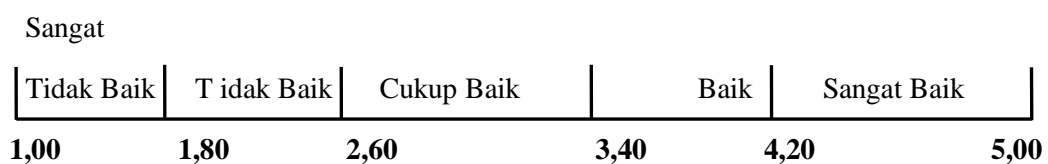
Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel 3.4
Kategori Skala

Skala		Kategori
1,00	1,79	Sangat Tidak Baik
1,81	2,59	Tidak Baik
2,60	3,39	Kurang Baik
3,40	4,19	Baik
4,20	5,00	Sangat Baik

Sumber : Ridwan, (2012:65)

Untuk mengklasifikasikannya dapat di lihat pada garis kontinum sebagai berikut :



Gambar 3.1 : Garis Kontinum

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2017:206) yang dimaksud analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi, dan lain-lain. Variabel penelitian ini mengenal Komitmen Afektif, motivasi berprestasi dan kinerja pegawai.

3.5.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:55). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

3.5.3 Uji Validitas

Sugiyono (2017:348), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.”

Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkolerasikan skor setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0.3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisiennya korelasi dibawah 0.3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus pearson Product Moment, dengan rumus 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

X = Penilaian Komitmen Afektif dan Motivasi Berprestasi

Y = Kinerja Pegawai

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah jika koefisien korelasi Pearson Product Moment >r tabel dengan r tabel sebesar 0,3, oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah Pearson Product Moment >r tabel harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

3.5.4 Uji Reliabilitas

Menurut uji reliabilitas adalah untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan keajegan) alat pengumpulan data (instrument) yang digunakan (Ridwan, 2011:111). Pengujian reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach. Juanim (2013;25) pengujian reliabilitas dengan Alpha Cronbach.

Bisa dilihat dari nilai alpha lebih besar dari nilai r tabel maka bisa dikatakan reliabel. Ada juga yang berpendapat reliabel nilai $r > 0,60$.

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sigma^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana rumus $\sigma^2 = \frac{x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$

r_{ii} =Reliabilitas Instrumen

k =Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

Setelah mendapat nilai reliabilitas instrument (r hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} , yaitu 0,6. Bila $r_{\text{hitung}} >$ dari r_{tabel} , yaitu 0.6 maka instrument tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya juga $r_{\text{hitung}} <$ dari r_{tabel} , yaitu 0,6 maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.5.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hubungan lebih dari dua variabel melalui koefisien regresinya. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda ini akan dilakukan bila jumlah independennya minimal (Sugiyono, 2017:277).

Analisis ini melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel independent (X_1, X_2, X_3, X_4) dengan variabel dependen (Y). Persamaan regresi bergandanya adalah sebagai berikut :

Keterangan :
$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstanta

β_1 - β_3 = Koefisien regresi variable independen

X_1 = Komitmen Afektif

X_2 = Motivasi Berprestasi

ε = Variable yang tidak di teliti

3.5.6 Analisis Korelasi Ganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini korelasi ganda dua variabel, yaitu antara Komitmen Afektif (X_1), Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Analisis korelasi ganda dirumuskan sebagai berikut :

$$R_z = \frac{\beta_1 \sum X_1 Z + \beta_2 \sum X_2 Z + \beta_1 \sum Y}{\sum Y^2}$$

Untuk memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera di bawah ini :

Tabel 3.5
Interpretasi terhadap 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 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2017:250)

3.5.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Sugiyono (2017:292), rumus untuk menghitung koefisien determinasi yaitu :

$$K_d = R^2 \times X$$

Dimana : $0 \leq r^2 \leq 1$

Keterangan :

K_d = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

3.5.8 Uji Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis *alternative*, penetapan nilai uji statistik dan penetapan tingkat signifikan serta penarikan kesimpulan.

3.5.9 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Selain itu, kuesioner dapat berubah pertanyaan atau pertanyaan tertutup maupun pertanyaan terbuka. Kuesioner tersebut sesuai dengan indikator. Rancangan kuesioner yang dibuat penulis adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis dimana populasinya sebanyak 179 pegawai dan jumlah sampel diambil sebanyak 124 responden.

Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai komitmen afektif, motivasi berprestasi, dan kinerja pegawai sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Semua pertanyaan kuesioner berjumlah 32 pertanyaan yang terdiri dari, Komitmen Afektif 10 pertanyaan, Motivasi Berprestasi 10 pertanyaan dan Kinerja Pegawai 12 Pertanyaan.

3.6 Lokasi penelitian

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh Komitmen Afektif dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung di Jl. Asia Afrika No.49.

Tabel 3.6
Time Schedule

Tahap	Prosedur	Bulan					
		Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
1.	Tahap Persiapan						
	1. Menentukan Tempat Penelitian	✓					
	2. Mengajukan judul kepada dosen Manajemen	✓					
	3. Membuat proposal Penelitian	✓					
	4. Bimbingan dengan dosen Pembimbing dan Acc Judul	✓	✓	✓	✓	✓	
2.	Tahap Pelaksanaan						
	1. Meminta Surat Pengantar ke perusahaan	✓					
	2. Menyebarkan pra-survey di perusahaan		✓				
	3. Menyebarkan kuesioner					✓	
	4. Penyusunan skripsi	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3.	Tahap Pelaporan						
	1. Menyiapkan draft skripsi						✓
	2. Sidang akhir skripsi						✓