

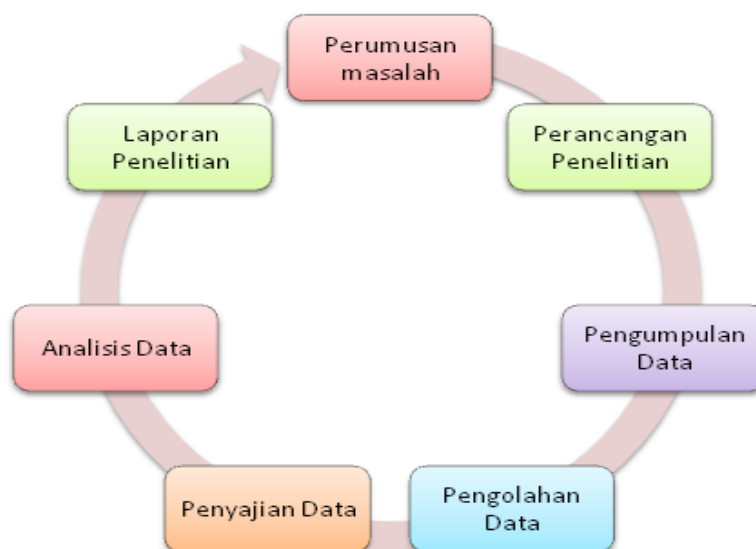
## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif. Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih variabel (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan atau mencari hubungan variabel satu sama lain (Sugiyono, 2013:35), dan pada penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah dari nomor satu hingga nomor tiga yaitu, yang pertama bagaimana persepsi pegawai mengenai kepemimpinan yang dilaksanakan di PT. Sukanda Djaya, kedua bagaimana komitmen organisasi di PT. Sukanda Djaya, dan ketiga bagaimana semangat kerja karyawan di PT. Sukanda Djaya. Sedangkan metode penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini pada dasarnya menguji hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data lapangan, dan pada penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor empat yaitu seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan di PT. Sukanda Djaya cabang Cimahi baik secara Simultan maupun secara Parsial.

Penelitian ini menggunakan metode ilmiah melalui prinsip-prinsip atau tahap-tahap dengan gambar sebagai berikut:



**Gambar 3.1**

### **Tahap tahap penelitian ilmiah**

*Sumber: <https://www.google.co.id/search?q=tahap+tahap+penelitian+ilmiah&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahTahUKEwj9pdOu8r>*

## **3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel penelitian**

Variabel merupakan suatu atribut, nilai atau sifat dari objek, individu atau kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dicari informasinya serta ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel digunakan agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasional alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya.

### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal

tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:38). Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas (independen) adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat baik secara positif maupun secara negatif dengan simbol X, variabel terikat (dependen) adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas dengan simbol Y, variabel dependen juga merupakan variabel utama yang menjadi faktor dalam penelitian atau investigasi.

Penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti yaitu variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan variabel Y. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan ( $X_1$ )

kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (**Veitzal Rivai, 2013:3**).

2. Komitmen Organisasi ( $X_2$ )

Komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotannya dalam berorganisasi (**Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169)**).

3. Semangat Kerja (Y)

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga

dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Alex S. Nitisemito, 2010:160).

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah proses mendefinisikan variabel dengan tegas, sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang akan diteliti, yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebagai variabel independen, dan semangat kerja ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Berikut adalah tabel mengenai konsep dan indikator dari variabel-variabel tersebut:

**Tabel 3.1**  
**Operasionaisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
<b>kepemimpinan (X1)</b> adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian	1. pengaruh	a. hubungan baik antara pimpinan dan bawahan	Tingkat hubungan baik pimpinan dan bawahan	ordinal	1
		b. sikap pimpinan sehari-hari	tingkat sikap pimpinan sehari-hari	ordinal	2
		c. pimpinan memberikan contoh yang baik dalam mematuhi peraturan	tingkat pimpinan memberikan contoh yang baik dalam mematuhi peraturan	ordinal	3
		d. pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif	tingkat pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif	ordinal	4
	2. legitimasi	e. keadilan pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai	tingkat keadilan pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai	ordinal	5
		f. pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik	tingkat pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik	ordinal	6

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. <b>Veitzal Rivai (2014:148)</b>	3. tujuan	g. Pemberian penghargaan atau kinerja pegawai	tingkat pemberian penghargaan atau kinerja pegawai	ordinal	7
		h. tanggung jawab terhadap tugas	tingkat tanggung jawab terhadap tugas	ordinal	8
		i. pemberian bimbingan, arahan dan dorongan kepada pegawai	tingkat pemberian bimbingan, arahan, dan dorongan kepada pegawai	ordinal	9
		j. pemberian kebebasan bagi pegawai untuk memberikan pendapat	tingkat pemberian kebebasan bagi pegawai untuk memberikan pendapat	ordinal	10
<b>komitmen organisasi (X2)</b> komitmen organisasi adalah salah satu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. <b>(Allen dan mayer, 2013:169)</b>	4. komitmen afektif	k. keinginan berkarir di organisasi	Tingkat keinginan berkaris di organisasi	ordinal	11
		l. asa percaya terhadap organisasi	tingkat rasa percaya terhadap organisasi	ordinal	12
		m. pengabdian kepada organisasi	Tingkat pengabdian kepada organisasi	ordinal	13
	5. komitmen berkelanjutan	n. kecintaan pegawai terhadap organisasi	tingkat kecintaan pegawai terhadap organisasi	ordinal	14
		keinginan bertahan dengan pekerjaannya	tingkat keinginan bertahan dengan pekerjaannya	ordinal	15
		bersedia mengorbankan kepentingan pribadi	tingkat kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi	ordinal	16
		keterikatan pegawai kepada pekerjaan	tingkat ketertarikan pegawai pada pekerjaan	ordinal	17
	tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini	tingkat rasa tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini	ordinal	18	
	6. komitmen normatif	keseetiaan terhadap organisasi	tingkat kesetiaan terhadap organisasi	ordinal	19
		kebahagiaan dalam bekerja	tingkat rasa bahagia dalam	ordinal	20

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
			bekerja		
		kebanggaan bekerja pada organisasi	tingkat kebanggaan bekerja pada organisasi	ordinal	21
<b>Semangat Kerja (Y)</b> semangat kerja adalah “melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. <b>Alex Nitisemio (2010:160)</b>	7. produktifitas karyawan	profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan	tingkat ketekunan dalam bekerja	ordinal	22
		tidak menunda pekerjaan	tingkat tidak menunda pekerjaan	ordinal	23
		mempercepat pekerjaan	Tingkat mempercepat pekerjaan	ordinal	24
	8. absensi rendah	Cuti	tingkat cuti	ordinal	25
		keterlambatan	Tingkat keterlambatan	ordinal	26
		alfa	tingkat alfa	ordinal	27
		Sakit	tingkat sakit	ordinal	28
	9. labourturn over	setia terhadap perusahaan	tingkat kesetiaan terhadap perusahaan	ordinal	29
		senang bekerja dalam perusahaan	tingkat senang bekerja dalam perusahaan	ordinal	30

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi. Penarikan sampel dapat diperlukan jika populasi yang diambil sangat banyak, dan peneliti memiliki keterbatasan untuk menjangkau seluruh populasi maka peneliti perlu mendefinisikan populasi target dan populasi terjangkau baru kemudian menentukan jumlah sampel dan teknik sampling yang digunakan.

### 3.3.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:80). Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah keseluruhan jumlah karyawan PT. Sukanda Djaya yaitu berjumlah 180 orang karyawan. Karyawan PT. Sukanda Djaya terbagi menjadi beberapa bagian unit kerja seperti yang tertera pada tabel 3.3 dibawah ini :

**Tabel 3.2**  
**Populasi di PT. Sukanda Djaya cabang Cimahi**

NO	UNIT KERJA	POPULASI
1	Admin logistik atau distribusi	7
2	Admin collection	10
3	AO (Accounting officer)	2
4	Admin EDP (pembukuan uang)	7
5	Admin sales	8
6	Inventory	2
7	Sales food service	8
8	Sales modern trade	10
9	Sales general trade/ canvas (retail)	9
10	Admin distribusi	1
11	Warehouse(gudang)	33
12	Driver	32
13	Helper	33
14	Umun (OB)	2
15	Diamond fair	8
16	Engineering	8
	Jumlah	180

*Sumber : PT. Sukanda Djaya cabang Cimahi*

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:81). Apa yang dipelajari dari sampel itu,

kesimpulan yang dilakukan untuk populasi. Oleh karena itu untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul mewakili.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode slovin untuk mengetahui jumlah sampel yang akan diteliti. Cara menentukan ukuran sampel dengan metode slovin adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

$e^2$  = Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Jadi :

$$n = \frac{180}{1 + 180(0.10)^2}$$

n = 64,28 yang di bulatkan menjadi 65 orang.

Pada penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 65 orang, dengan batasan toleransi kesalahan 10%. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Probability Sampling yaitu dengan Simple Random Sampling. Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2015:82).

Simple Random Sampling dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2015:82).



Dalam penelitian ini sampel yang akan diteliti adalah seluruh karyawan tetap dalam level bawah didalam unit kerja yang ada di PT. Sukanda Daya cabang Cimahi, jumlah sampel yang akan di telitit dari setiap unit kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Sampel yang diteliti**

NO	UNIT KERJA	POPULASI	SAMPEL
1	Admin logistik atau distribusi	7	2
2	Admin collection	10	4
3	AO (Accounting officer)	2	1
4	Admin EDP (pembukuan uang)	7	2
5	Admin sales	8	3
6	Inventory	2	1
7	Sales food service	8	3
8	Sales modern trade	10	4
9	Sales general trade/ canvas (retail)	9	3
10	Admin distribusi	1	1
11	Warehouse(gudang)	33	11
12	Driver	32	11
13	Helper	33	11
14	Umun (OB)	2	1
15	Diamond fair	8	3
16	Engineering	8	3
	Jumlah	180	65

*Sumber : Data diolah tahun 2017*

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi-informasi yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data, yaitu :

#### a. Data Primer

Data yang diperoleh berdasarkan survei langsung yang dilakukan di PT. Sukanda Djaya Cimahi, dimana perusahaan tersebut menjadi objek penelitiannya.

Tujuannya adalah guna mendapatkan data yang akurat.

Data primer bisa diperoleh melalui beberapa cara, yaitu :

1) Observasi

Melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian di PT. Sukanda Djaya Cimahi.

2) Wawancara

Mengadakan wawancara atau melakukan tanya jawab kepada objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah HRD dan karyawan di PT. Sukanda Djaya.

3) Kuesioner

Mengajukan pernyataan-pernyataan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

b. Data Sekunder

Data ini merupakan data pendukung yang diperoleh dari penelitian, sebagai berikut :

- 1) Sejarah, literatur dan profil PT.Sukanda Djaya Cimahi.
- 2) Buku-buku yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.
- 3) Jurnal dan hasil penelitian terdahulu.

### 3.4.1 Uji Validitas

Validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian sehingga hasil yang diperoleh akurat dan

berguna untuk dilaksanakan. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Imam Ghazali, 2006).

Uji validitas (*validity*) dimaksudkan untuk menguji kualitas kuesioner. Kuesioner yang baik adalah kuesioner yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai  $r$ . Teknik korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*, (Sugiyono, 2013) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{(n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2)(n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2)}}$$

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

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti data tersebut signifikan (*valid*) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , berarti data tersebut tidak signifikan (*tidak valid*) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan-pernyataan yang *valid* selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item – Total Statistik. Menilai *valid*

tidaknya 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).

### **3.4.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari suatu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pertanyaan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pertanyaan tersebut (Juanim, 2009:19). Maksud dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, konsistensi meskipun kuesioner ini digunakan kembali di lain waktu. Uji reliabilitas ini dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid.

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:177). Untuk uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach's-Alpha*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Apabila nilai Alpha  $>$  dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

### **3.4.3 Method Of Successive Interval (MSI)**

Analisis *Method Of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. *Method Of Successive Interval*

(MSI) menurut Sugiyono (2013:25), langkah-langkah dilakukan dalam MSI sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

### 3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul. Kegiatan dalam 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 diajukan

(Sugiyono, 2015:147). Metode analisis data yang digunakan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Karena datanya kuantitatif, maka metode analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia. (Sugiyono, 2015:243). Sugiyono (2013:132) berpendapat bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang, atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi positif. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala likert ialah sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert**

<b>Bentuk Pernyataan</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Positif	Sangat Setuju	5
	Setuju	4
	Kurang Setuju	3
	Tidak Setuju	2
	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Sugiyono (2013:93)*

**Tabel 3.5**  
**Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert**

<b>Bentuk Pernyataan</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Negatif	Sangat Setuju	1
	Setuju	2
	Kurang Setuju	3
	Tidak Setuju	4
	Sangat Tidak Setuju	5

*Sumber : Syofian Siregar (2015 : 25)*

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

### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono, 2013:53). Variabel penelitian ini yaitu kepemimpinan, komitmen organisasi dan semangat kerja karyawan.

Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus dari Husein Umar (2011:130) :

$$\text{Nilai rata - rata} = \frac{\text{frekuensi} \times \text{bobot}}{\text{sampel } n}$$

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

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

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

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

**Tabel 3.6**  
**Tafsiran Nilai Rata-rata**

<b>Interval</b>	<b>Kriteria</b>
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik/sangat rendah
1,81 – 2,60	Tidak baik/rendah
2,61 – 3,40	Cukup/sedang
3,41 – 4,20	Baik/tinggi
4,21 – 5,00	Sangat baik/sangat tinggi

*Sumber : Husein Umar (2011:10)*

### 3.5.2 Analisis Verifikatif

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

#### 3.5.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap Semangat Kerja Karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

$Y$  = Variabel terikat (Semangat kerja)

$a$  = Bilangan konstanta

$b_1b_2$  = Koefisien arah garis

$X_1$  = Variabel bebas (kepemimpinan)

$X_2$  = Variabel bebas (Komitmen organisasi)

$\varepsilon$  = Diluar variabel yang diteliti

Nilai  $a$ ,  $b_1$ ,  $b_2$ , dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\sum Y = an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Setelah  $a$ ,  $b_1$  dan  $b_2$  didapat, maka akan diperoleh persamaan  $Y$ .



### 3.5.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antar variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , terhadap  $Y$ , dengan rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R = \frac{JK_{regresi}}{Y^2}$$

Dimana :

$R$  = Koefisien korelasi berganda

$JK_{regresi}$  = Jumlah kuadrat

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat total korelasi

Untuk memperoleh nilai  $JK_{regresi}$  perhitungan dengan menggunakan rumus :

$$JK_{regresi} = b_1 X_1 Y + b_2 X_2 Y$$

Dimana :

$$X_1 Y = X_1 Y - \frac{X_1 Y}{n}$$

$$X_2 Y = X_2 Y - \frac{X_2 Y}{n}$$

Untuk memperoleh nilai  $\sum Y^2$  digunakan rumus :

$$Y^2 = Y^2 - \frac{Y^2}{n}$$

Berdasarkan nilai  $r$  yang diperoleh maka dapat dihubungkan  $-1 < r < 1$  yaitu :

- Apabila  $r = 1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan variabel  $Y$
- Apabila  $r = -1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel negatif
- Apabila  $r = 0$ , artinya tidak terdapat korelasi.

Interpretasi terhadap hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel-variabel tidak bebas, digunakan pedoman yang dikemukakan Sugiyono (2013) seperti tertera pada tabel berikut :

**Tabel 3.7**  
**Interpretasi Terhadap Hubungan Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

*Sumber : Sugiyono (2013:184)*

### 3.5.2.3 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau *adjusted*  $R^2$  bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai  $R^2$  atau *adjusted*  $R^2$  adalah diantara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan sebaliknya jika mendekati nol.

Dalam uji linear berganda, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$  dan variabel  $Y$ . Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi.

Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus :

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

Dimana :

$Kd$  = Koefisien determinasi

$R^2$  = Kuadrat koefisien korelasi berganda

### 3.5.2.4 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

B = Beta (*nilai standardized coefficients*)

*Zero Order* = Matrix korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y, lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y, kuat

### 3.5.3 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  $X_1$  (Kepemimpinan),  $X_2$  (Komitmen Organisasi), dan Y (Semangat Kerja Karyawan).

Menentukan tingkat signifikansi, yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas pembilang ( $df_1$ ) =  $k - 1$  dan derajat bebas penyebut ( $df_2$ ) =  $n - k$ , untuk mengetahui daerah  $F_{tabel}$  sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

Nilai uji F diperoleh dengan perhitungan rumus sebagai berikut:

Menghitung nilai  $F_{hitung}$  untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak. Dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{1 - R^2 (n - K - 1)}$$

Dimana :

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

$K$  = Banyaknya variable bebas

$N$  = Ukuran sample

$F$  =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  ( $n-k-1$ ) = Derajat kebebasan

Hipotesis parsial diuji dengan uji t, uji t bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel  $Y_1$  dan  $Y_2$  signifikan, dengan menggunakan rumus uji t dengan tarif signifikan 5%.

Nilai uji t diperoleh dengan perhitungan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{-----}}{\text{-----}}$$

Dimana :

$n$  = Jumlah sampel     $r$  = Nilai korelasi parsial

#### 1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari  $F_{hitung}$  dari  $F_{tabel}$ . Nilai  $F_{hitung}$  dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Hipotesis statistik yang diajukan, sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap

semangat kerja karyawan (Y).

$H_a : \beta_1, \beta_2, \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## 2. Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T dilaksanakan dengan membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dengan nilai  $T_{tabel}$ . Nilai  $T_{hitung}$  dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficients*. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji T :

a. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) :

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap semangat kerja karyawan (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap semangat kerja karyawan (Y).

$H_0 : \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja karyawan (Y).

$H_a : \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja karyawan (Y).

b. Taraf nyata yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Nilai  $T_{hitung}$  dibandingkan dengan  $T_{tabel}$  dan ketentuannya sebagai berikut :

Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### **3.6 Rancangan Kuesioner**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, dan semangat kerja karyawan sebagai mana tercantum dalam operasionalisasi variabel semua pernyataan kuesioner berjumlah 34 yang terdiri dari kepemimpinan yang berjumlah 10 pernyataan, komitmen organisasi yang berjumlah 11 pernyataan, dan semangat kerja karyawan yang berjumlah 13 pernyataan. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana jawabannya dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis.

### **3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Sukanda Djaya cabang Cimahi yang bertempat di Jl. Cihanjuang, No. 33B, Cihanjuang Cimahi, Jawa Barat. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan mei 2017.