

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Terdapat dua langkah penelitian dalam kegiatan penelitian ilmiah ini. Pertama, dijelaskan kesenjangan antara fakta berupa data sekunder, hasil observasi, pengalaman pribadi atau hasil penelitian lainnya berupa peraturan, visi, misi atau teori – teori dalam buku dan jurnal. Kedua, mengkomunikasikan informasi mengenai masalah penelitian berupa konsep, konstruk dan definisi.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono, (2013:54) rumusan deskriptif adalah rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Jadi dalam penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel satu pada sampel lain dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain. Akan tetapi, rumusan verifikatif adalah rumusan masalah yang ditujukan untuk mengukur teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan , apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Metode deskriptif ini di gunakan untuk menjawab rumusan masalah bagaimana kompetensi karyawan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi di PT. NTP Bandung. Hasil observasi tersebut, selanjutnya akan di susun secara sistematis dan di analisis untuk dapat di ambil kesimpulannya.

Metode verifikatif digunakan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah yakni status hipotesis, yang berupa kesimpulan sementara. Metode verifikatif diharapkan menghasilkan kesimpulan apakah suatu hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan. Metode verifikatif dapat memberikan kesimpulan mengenai besarnya pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Untuk pengumpulan data di lapangan dilakukan survei. Metode survei adalah pengumpulan data yang dilakukan terhadap objek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok.

3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul penelitian yang diambil, pengaruh kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di PT. NTP Bandung masing– masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabel nya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Noor (2014:4), variabel penelitian adalah sesuatu yang memiliki variasi nilai. Variabel penelitian dikelompokkan menjadi dua macam variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel independen adalah yang mempengaruhi menjadi sebab timbulnya variabel dependen, variabel bebas diberi

simbol (X), sedangkan variabel dependen merupakan yang dipengaruhi yang menjadi akibat karena adanya variabel independen, variabel ini diberi tanda (Y).

Penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang menjadi variabel independen yaitu kompetensi karyawan (X1) dan budaya organisasi (X2) serta yang menjadi variabel dependen yaitu komitmen organisasi (Y). Berikut penjelasannya :

1. Variabel Independen (X)

- a. Kompetensi karyawan (X₁): “kompetensi adalah sebuah karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/unggul dalam pekerjaan atau keadaan” Menurut Spencer & Spencer (2013:6). penelitian ini berfokus pada 5 (lima) dimensi di antaranya adalah pengetahuan, keterampilan, motif, sifat dan citra diri.
- b. Budaya Organisasi (X₂): “budaya organisasi adalah sebuah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi” Menurut S.P Robbins (2010). Penelitian ini berfokus pada 7 (tujuh) dimensi yang di antaranya adalah Inovasi dan keberanian dalam pengambilan risiko, Perhatian pada hal-hal rinci, Orientasi hasil, Orientasi individu, Orientasi tim, Keagresifan, dan Stabilitas.

2. Variabel Dependen (Y)

Komitmen organisasi (Y): “Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan

memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi” Menurut Meyer dan Allen (1990). Penelitian ini berfokus untuk mengukur komitmen organisasi. Ada tiga dimensi yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017:39) definisi dari operasionalisasi variabel adalah sebagai berikut :

“Suatu atribut seseorang atau obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Operasionalisasi variabel bertujuan untuk memudahkan proses mendapatkan dan mengelola data yang berasal dari para responden. Selain itu, Operasionalisasi variabel berisi kegiatan yang bertujuan untuk memecahkan variabel menjadi bagian – bagian terkecil sehingga diketahui klasifikasi ukurannya. Operasionalisasi variabel sebagai upaya penelitian untuk menyusun secara rinci hal – hal yang meliputi nama variabel, konsep variabel, indikator, ukuran dan bunyi kuesioner.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti yaitu kompetensi karyawan, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dimana terdapat indikator – indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Data skala ordinal adalah data yang diperoleh dengan cara kategorisasi atau klasifikasi tetapi diantara

data tersebut terdapat hubungan atau tingkatan operasionalisasi variabel berisi kegiatan yang bertujuan untuk memecahkan variabel menjadi bagian – bagian terkecil sehingga diketahui klasifikasi ukurannya.

Berikut operasionalisasi variabel diukur dengan skala ordinal dalam Tabel 3.1 yaitu variabel Kompetensi Karyawan, Budaya Organisasi, komitmen organisasi.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Kuesioner
“Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/unggul dalam pekerjaan atau keadaan.” Spencer dan Spencer (2013:6)	Pengetahuan	Faktual	Tingkat pengetahuan karyawan	Dengan pengetahuan yang saudara miliki, saudara dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu
		Konseptual	Tingkat pemahaman karyawan	Jika ada peraturan baru saudara berusaha mencari informasi dan mencoba untuk memahaminya
		Prosedural	Tingkat prosedural karyawan	Semua tugas memiliki prosedur yang jelas dan sudah dipahami
	Keterampilan	Administratif	Tingkat administratif	Keterampilan administratif mencatat dan melaporkan ...
		Manajerial	Tingkat manajerial	Saya dapat membuat rencana kerja dan mengelola pekerjaan dengan baik
		Teknis	Tingkat keteknisan	Saya sangat menguasai teknis pekerjaan saya saat ini

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Kuesioner
		Keterampilan Sosial	Tingkat keterampilan sosial	Secara sosial saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan semua rekan kerja
	Motif	Dorongan Ekonomi	Tingkat dorongan ekonomi	Saya bekerja dengan giat supaya mendapatkan imbalan yang lebih besar
		Dorongan Sosial	Tingkat dorongan sosial	Saudara siap membantu rekan kerja yang memerlukan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan ataupun masalah-masalah lain di luar pekerjaan
		Dorongan Psikologis	Tingkat psikologis	Saudara percaya bahwa sikap yang baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam penyelesaian pekerjaan yang membutuhkan kerja sama
	Sifat	Sikap	Tingkat sikap karyawan	Saya mampu beradaptasi dengan rekan kerja dan mau pun pimpinan perusahaan
	Citra Diri	Kepercayaan dari diri	Tingkat kepercayaan diri	Kompetensi yang saudara miliki membuat saudara merasakan percaya diri untuk menyelesaikan tugas pekerjaan

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Kuesioner
				dengan kualitas yang baik
		Nilai-nilai pribadi	Tingkat Nilai pribadi	Saudara menghormati rekan-rekan kerja di tempat saudara bekerja tanpa membedakan jabatan, golongan ataupun latar belakang
<p>“Budaya organisasi menentukan cara menjalankan urusan dalam organisasi untuk karyawan, itu adalah persepsi bersama dari organisasi yang diamati di semua anggota organisasi dan mencerminkan karakteristik umum dan permanen yang membedakan organisasi dari organisasi lain.” S.P Robbins (2010).</p>	Inovasi dan keberanian mengambil risiko	Inovatif dalam bersikap	Tingkat inovatif pengambilan risiko	Perusahaan mendorong para karyawan untuk berani mengambil resiko terkait pekerjaan
	Perhatian pada hal-hal rinci	Menjalankan presisi dan analisis	Tingkat presisi dan analisis	Perusahaan memperhatikan dengan detail kepada karyawan tentang bagaimana seharusnya karyawan bertindak dan bersikap serta sejauh mana karyawan boleh mengambil keputusan
	Orientasi hasil	Orientasi hasil	Tingkat produktivitas	Perusahaan memberi tekanan kepada karyawan dalam bekerja untuk mendapat hasil yang maksimal
	Orientasi Individu	Keputusan manajemen individu	Tingkat kemandirian	Perusahaan mendorong para karyawan untuk menjadi pribadi yang baik dalam bekerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Kuesioner
	Orientasi Tim	Kegiatan organisasi	Tingkat kerjasama	Perusahaan mendorong para karyawan agar dapat bekerja sama dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan
	Kegiatan organisasi	Sikap kompetitif	Tingkat kompetitif	Perusahaan mendorong para karyawan untuk berani bersaing menghasilkan kinerja yang tinggi
	Stabilitas	mempertahankan status	Tingkat mempertahankan status	Perusahaan lebih mementingkan stabilitas dari pada inovasi
<p>“Suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.” Meyer dan Allen (1990).</p>	Komitmen Afektif	Keterikatan emosional karyawan	Tingkat emosional karyawan	Saya tidak akan beralih walaupun ada perusahaan lain yang menawarkan posisi yang baik dengan gaji yang lebih tinggi
		Identifikasi sikap	Tingkat Identifikasi sikap	Saya akan melaporkan kepada bagian yang berwenang di perusahaan bila terjadi kecurangan
		Keterlibatan dalam organisasi	Tingkat keterlibatan pada organisasi	Saya merasa menjadi bagian keluarga di dalam perusahaan

Sumber : Data yang tersedia diolah kembali oleh penulis

3.3 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Unit observasinya adalah karyawan pada Divisi Operasi Mesin Aero di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi

Bandung yang dimana pada divisi operasi mesin aero ini terdapat berbagai macam departemen.

3.3.1 Populasi

Populasi dapat di artikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai suatu kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:80).

Pada penelitian ini yang akan di jadikan sebagai populasinya adalah keseluruhan jumlah karyawan yang berada pada Divisi operasi mesin aero yaitu berjumlah 140 karyawan. Divisi operasi mesin aero ini terbagi menjadi beberapa departemen seperti yang tertera dalam tabel 3.2 di bawah ini :

Tabel 3.2
Populasi pada Divisi Operasi Mesin Aero di PT. NTP Bandung

No	Departement	Populasi
1	Perawatan mesin dan aksesoris	34
2	Rencana Produksi dan INV. Kontrol	42
3	Proses Perbaikan	22
4	Teknik	24
5	Sel Uji	18
Total		140

Sumber : HRD PT.NTP Bandung

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebuah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:116). Apa yang akan di pelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan di berlakukan untuk populasi. Fungsi sampel ini adalah untuk mempermudah peneliti dalam mendapatkan suatu data yang faktual dan sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan atau yang berada pada perusahaan.

Oleh karena itu, untuk sampel yang akan di ambil dari populasi harus betul - betul *representatif* (mewakili) populasi yang terdapat di perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode untuk menentukan sampel penelitian, dimana sampel penelitian ini digunakan untuk memberikan kuesioner pernyataan penelitian kepada karyawan yang di antaranya adalah penulis akan menggunakan metode slovin yang dimana metode ini bertujuan untuk mengetahui berapakah jumlah sampel yang akan diambil dan yang akan di teliti pada divisi operasi mesin aero yang di dalamnya terdapat berbagai departemen. Cara menentukan ukuran sampel dengan metode slovin sebagai berikut :

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

$$= \frac{140}{1 + 140 \times 0,05^2} = \frac{140}{1,35} = 103,7 = 104$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e² = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

maka didapat, = $\frac{\text{Populasi Unit}}{\text{Populasi Keseluruhan}} \times 104$

Tabel 3.3

Sampel pada Divisi Operasi Mesin Aero karyawan PT. NTP Bandung

No	Departement	Sampel
1	Perawatan mesin dan aksesoris	25
2	Rencana Produksi dan INV. Kontrol	31
3	Proses Perbaikan	17
4	Teknik	18
5	Sel Uji	13

Total	104
--------------	------------

Sumber : HRD PT.NTP Bandung

Penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti adalah karyawan pada Divisi Operasi Mesin Aero di PT. NTP Bandung sebanyak 104 orang dengan batasan toleransi kesalahan 5%. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probabilitas Sampling* yaitu dengan *Proportionate Random Sampling*.

Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2017:118).

Proportionate Random Sampling adalah teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2017:118),

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini di lakukan dengan tujuan untuk mendapatkan keterangan–keterangan yang diperlukan untuk pembahasan data yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat beberapa teknik yang akan dipakai dalam mengumpulkan data, yaitu :

1. Studi kepustakaan

Yaitu memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku – buku yang ada kaitannya dengan bidang manajemen dan manajemen sumber daya manusia yang tentunya berhubungan dengan suatu objek penelitian.

2. Studi lapangan

Yaitu dengan mencari dan memperoleh data dari instansi dan para karyawan sebagai responden yang penulis teliti.

a. Observasi

Yaitu dengan melakukan suatu pengamatan langsung dan mempelajari hal – hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung di organisasi tersebut atau di instansi/perusahaan.

b. Wawancara

Yaitu dengan cara mengadakan wawancara dengan kepala bagian personalia atau bagian HRD yang tentunya mempunyai wewenang dari para karyawan yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti dan sekaligus yang akan menjadi objek penelitian.

c. Kuesioner

Yaitu dengan cara mengajukan suatu pernyataan - pernyataan yang sudah di persiapkan oleh peneliti secara tertulis dengan cara menyebarkan beberapa angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden diluar jam kerja atau pulang kerja.

3.5 Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang

digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, dengan kata lain instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2015:203). Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula (Sugiyono, 2013:124).

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. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i}{\sqrt{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - (\sum_{i=1}^n X_i)^2} \sqrt{n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - (\sum_{i=1}^n Y_i)^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2013 : 248)

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
- ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X
- ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y
- ΣX^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- ΣY^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:121). Cara menguji reliabilitas dengan cara menggunakan metode *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha* > dari nilai r_{tabel} yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

3.5.3 Method Of Succeshive Interval (MSI)

Data yang diperoleh dari penelitian ini berupa data yang berskala ordinal. Agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus terlebih dahulu diubah menjadi data berskala interval. Untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan teknik *Method Of Succeshive Interval*. Langkah – langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan diukur.
2. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor – skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut sebagai proporsi.
4. Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (Scale Value/SV)

$$SV = \frac{\text{Density Of Lower Limit} - \text{Density Of Upper Limit}}$$

$$\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}$$

Dimana :

$$Y = SV + IK I$$

$$K = I + (SV \text{ min})$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Data yang akan di analisis dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh antara kompetensi karyawan dengan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. NTP di Bandung.

3.6.1 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber dari data lain sudah tersedia atau terkumpul. Kegiatan dalam analisis data ini adalah dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden nya, kemudian menyajikan data setiap variabel yang akan diteliti, lalu melakukan perhitungan untuk menjawab suatu rumusan masalah dan melakukan lagi perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan (Sugiyono, 2013:147).

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan skala likert dimana skala likert ini adalah skala ordinal. skala likert ini merupakan skala yang sudah memiliki tingkatan namun jarak antar tingkatan nya belum pasti. Skala likert ini dapat di gunakan untuk mengukur setiap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang fenomena sosial (Sugiyono 2013:132). Jawaban dari setiap item menggunakan skala *Likert*. Terdapat lima pilihan dalam skala *Likert* sebagai berikut :

Tabel 3.4
Alternatif Jawaban Dengan Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013)

Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan suatu pengolahan data yang disajikan dalam bentuk tabel dan harus dianalisis. Penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel Independen dan Dependennya yang selanjutnya akan dilakukan suatu pengklasifikasian dari hasil kuesioner yang dibagikan terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan skor 5 (Sangat Setuju).

3.6.1.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian. Metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugitono (2013:53) 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. Variabel penelitian ini yaitu kompetensi karyawan, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata – ratanya dengan menggunakan rumus dari Husein Umar (2013:130) yaitu :

Nilai rata – rata = $\frac{\Sigma (\text{frekuensi} * \text{bobot})}{\Sigma \text{sampel } (n)}$

$\Sigma \text{sampel } (n)$

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

Skor minimum = 1

Skor Maksimum = 5

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

5

Berdasarkan rumus dan ketentuan skala yang telah digambarkan diatas dalam menghitung bagaimana mencari rata – rata dan cara mengklasifikasikan, Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel 3.5

Tafsiran Nilai Rata – Rata

Interval	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,81 - 2,60	Tidak Baik/Rendah
2,61 - 3,40	Kurang baik/Kurang Tinggi
3,41 - 4,20	Baik/Tinggi
4,21 - 5,00	Sangat baik/Sangat Tinggi

Sumber : Husein Umar (2011 : 130)

3.6.1.2 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.

3.6.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Moh. Nazir (2011:463) menjelaskan bahwa :

“jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel yang ingin diestimasi, maka analisis regresi yang dikerjakan berkenaan dengan regresi berganda (*multiple regression*)”.

Persamaan umum regresi linier menurut Sugiyono (2010:277) adalah :

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

Keterangan :

Y : Komitmen Organisasi

α : konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah Y pada variabel bebasnya adalah 0 ($X_1, X_2 = 0$)

β_1 : Koefisien regresi berganda antar variabel bebas X_1 terhadap variabel terikat Y, bila variabel bebas, X_2 dianggap konstan.

β_2 : koefisien regresi berganda antar variabel bebas X_2 terhadap variabel terikat Y, bila variabel X_1 dianggap konstan

X_1 : Kompetensi Karyawan

X_2 : Budaya Organisasi

ε : faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

Arti koefisien β adalah jika nilai β positif (+), hal tersebut dapat menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain peningkatan atau penurunan besarnya variabel bebas akan selalu diikuti oleh peningkatan atau penurunan besarnya variabel.

3.6.1.4 Analisis Korelasi Ganda

Analisis korelasi ganda ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel yang dalam hal ini variabel lainnya dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel *control*). Variabel yang diteliti adalah data rasio maka teknik statistik yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment*.

Menurut Sugiyono (2013: 248), untuk penentuan koefisien korelasi ganda ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product Moment* yang tentunya dapat digunakan dengan menggunakan rumus seperti yang dibawah ini sebagai berikut :

$$Korelasi = r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \cdot \sqrt{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

Dimana :

$\sum x_i$ = Jumlah data X_i

$\sum Y$ = Jumlah dari Y

$\sum x_i Y$ = Jumlah dari $X_i \cdot Y$

$\sum X_i^2$ = Jumlah dari X_i^2

r = koefisien korelasi *Pearson*

x = variabel independen

y = variabel dependen

n = banyak sampel

Dengan mengetahui koefisien antara masing-masing variabel X dan Y maka dapat koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sedangkan β negatif (-) ini menunjukkan bahwa adanya suatu hubungan yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain bahwa setiap peningkatan besarnya nilai variabel bebas ini akan diikuti oleh penurunan besarnya nilai variabel terikat dan begitu pun juga sebaliknya.

Penelitian ini juga dapat digunakan untuk mengetahui besarnya atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan.

Menurut Sugiyono (2016:256) koefisien korelasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R_{y.X_1X_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan :

$R_{yX_1X_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dan X_2 secara bersamaan dengan variabel Y

r_{yx_1} = Korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y

$r_{yx_1x_2}$ = Korelasi *product moment* antara X_1, X_2

Tabel 3.6

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi Ganda

Interval Korelasi	Kriteria
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Kurang Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sugiyono : (2016:250)

3.6.1.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) ini menunjukkan mengenai persentase pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Nilai R^2 adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan .

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh X_1 dan X_2 (variabel independen) atau variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel (dependen) atau variabel terikat, biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Sumber : Sugiyono (2012:257)

Keterangan :

Kd : Koefisien determinasi

R^2 : Koefisien korelasi yang dikuadratkan

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial atau secara masing-masing variabel yang diteliti. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

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

Keterangan :

B = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat dimana

Apabila :

$K_d = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

$K_d = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

3.6.2 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis ini, peneliti menetapkan dengan uji signifikan, dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

Hipotesis nol (H_0) adalah hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (Uji T) dan penyajian secara simultan (Uji F). Hipotesis yang akan di uji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan pengaruh variabel-variabel yaitu kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

3.6.2.1 Uji Parsial (Uji T-test)

Menurut Sugiyono (2010:250), uji t adalah :

“Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan”.

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan.

Guna mengetahui apakah secara parsial variabel independen bermakna, dipergunakan uji t secara parsial dengan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

t = nilai uji t

r = koefisien relasi

r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel yang diobservasi

Hasil perhitungan ini selanjutnya akan di bandingkan dengan t tabel dan dengan menggunakan tingkat kesalahan 10% atau 0.1. kriteria yang akan digunakan sebagai dasar perbandingan mengenai penelitian akan dijelaskan sebagai berikut:

H_0 diterima jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau nilai sig $> \alpha$

H_0 ditolak jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai sig $< \alpha$

Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H_0) yang digunakan sebagai berikut :

(H_0) diterima apabila : $H_0 : \beta_j = 0$

(H_0) ditolak apabila : $H_a : \beta_j \neq 0$

Apabila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel

independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka hal ini diartikan bahwa variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan.

Adapun rancangan pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

$H_{01} (\beta_1 = 0)$: Kompetensi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

$H_{a1} (\beta_1 \neq 0)$: Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

$H_{04} (\beta_1 = 0)$: budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

$H_{a4} (\beta_1 \neq 0)$: budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung secara parsial, maka dihitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (kompetensi karyawan independen dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi).

3.6.2.2 Uji F-fisher (Pengujian secara simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh semua variabel independen yang

terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan pengaruh kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi secara simultan.

Menurut Sugiyono (2010:257) rumus pengujiannya adalah :

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

Keterangan :

R² : Koefisien Determinasi

K : Jumlah variabel bebas (*independent*)

N : jumlah data atau kasus (sampel)

F : hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat signifikan level 5% atau dengan *degree freedom* = $n - k - 1$ dengan kriteria sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau nilai $\text{sig} < \alpha$

H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau nilai $\text{sig} > \alpha$

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Adapun yang menjadi hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$: tidak berpengaruh signifikan

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 = 0$: terdapat berpengaruh signifikan

Kompetensi karyawan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT. Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung.

Uji F ini dipakai untuk mengetahui seluruh variabel independen maupun dalam menjelaskan variabel dependennya, maka harus dilakukan uji hipotesis secara simultan yaitu dengan menggunakan uji statistik F.

Kemudian, dari pengujian ini akan diketahui hipotesis dalam penelitian ini secara simultan ditolak atau tidak, adapun hipotesis secara simultan adalah :

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$: kompetensi karyawan dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 = 0$: kompetensi karyawan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Bila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan tidak signifikan dan sebaliknya jika H_0 ditolak menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan signifikan.

3.7 Rancangan Kuesioner

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

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi yang berlokasi di Jl. Padjajaran No. 154 (KP IV) Bandung 40174 Husein Sastranegara, Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40175. Penulis melakukan penelitian dimulai sejak 12 desember 2017 – 24 Agustus 2018

