

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Metode adalah salah satu cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan, sedangkan tujuan dari penelitian itu sendiri terdiri dari pengungkapan, menggambarkan, menyimpulkan hasil pemecah yang akan mempengaruhi penelitian.

Menurut Sugiyono (2017:2) definisi metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan verifikatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungan serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dijelaskan bahwa metode deskriptif verikatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, dan menganalisis dan data dalam pengujian hipotesis statistik.

Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Bagaimana Kompetensi pada PT. Batara Tungga Raksa
2. Bagaimana Komitmen Organisasi pada PT. Batara Tungga Raksa
3. Bagaimana Semangat Kerja pada PT. Batara Tungga Raksa

#### 4. Bagaimana Kinerja pada PT. Batara Tungga Raksa

Sedangkan metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab penelitian yaitu untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh antara variabel Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Batara Tungga Raksa.

### 3.2 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi tertentu antara satu dengan yang lain (Hatch dan Farhady dalam Sugiyono, 2014:58). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel X1 (Komitmen Organisasi), variabel X2 (Kompetensi), variabel X3 (Semangat Kerja) dan variabel Y (Kinerja). Variabel-variabel tersebut kemudian di operasionalisasikan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian. Operasionalisasi variabel dijadikan dasar bagi peneliti untuk menyusun instrumen penelitian (berupa kuisioner). Jika instrumen penelitian dibuat berdasarkan pada operasionalisasi variabel, kemungkinan besar instrumen tersebut akan valid (tepat) secara konstruk/teori.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, variabel-variabel tersebut ialah sebagai berikut:

#### 1. Variabel Bebas (*Independent*)

Menurut Sugiyono (2014:61), variabel *independent* (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel bebas (X) yang diteliti dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi, Kompetensi, dan Semangat Kerja.

a. Variabel Komitmen Organisasi

*Organizational Commitment as the desire on the part of employee to remain a member of organization. Organizational commitment influence whether an employee stays a member of the organization (is retained) or leaves to pursue another job (turn over).” (McGraw Hill 2015:64).*

b. Variabel Kompetensi

*Competence is a trait of characteristic needed by a holder of office in order to carry out a position properly, or it can also mean that the characteristics of a person are easily seen including knowledge, skills and behavior that allow for performance. (Lloyd L. Byars & Leslie W. Rue 2015:316)*

c. Variabel Semangat Kerja

*Employee morale is how employees actually feel about themselves as works, their work, their managers, their work environment, and their overall work life. It incorporates all the mental and emotional feelings, beliefs, and attitudes that individuals and groups hold regarding their job. (Halsey 2014:216)*

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Menurut Sugiyono (2014:61), variabel *dependent* (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi terikat, karena adanya variabel bebas. Variabel *dependent* atau variabel terikat (Y) pada penelitian adalah Kinerja.

a. Variabel Kinerja

*“Performance is the result of a process that is referenced and measured over a certain period of time based on the terms and agreements that have been predetermined.”* Edison et al, (216:206)

### 3.2.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel X (variabel *independent*) yaitu Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Semangat Kerja, dan satu variabel Y (Variabel *dependent*) yaitu Kinerja. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel dan Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Satuan Ukuran	Skala	No
<b>Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>)</b> <i>“Organizational Commitment as the desire on the part of employee to remain a member of organization. Organizational commitment influence whether an employee stays a member of the organization (is retained) or leaves to pursue another job (turn over).”</i> McGraw Hill (2015:64)	1. Afektif	a. Keinginan berkarir di organisasi	Tingkat keseriusan dan keinginan berkarir terhadap organisasi	Ordinal	1
		b. Rasa percaya terhadap organisasi	Tingkat memiliki rasa percaya diri kerja yang tinggi terhadap organisasi	Ordinal	2
	2. Berkelanjutan	a. Bertahan dengan pekerjaannya	Tingkat kemampuan bertahan dengan pekerjaannya	Ordinal	3
		b. Tertarik pada pekerjaan	Tingkat ketertarikan dan minat dalam pekerjaannya	Ordinal	4

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Satuan Ukuran	Skala	No
		c. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaannya	Tidak ketidaknyamanan meninggalkan pekerjaan	Ordinal	5
	3. Normatif	a. Setia terhadap organisasi	Tingkat kesetiaan terhadap organisasi	Ordinal	6
		b. Bahagia dalam melakukan pekerjaan	Tingkat kebahagiaan karyawan terhadap melakukan pekerjaannya	Ordinal	7
		c. Kebahagiaan bekerja pada organisasi	Tingkat kebanggaan karyawan terhadap bekerja pada organisasi tersebut	Ordinal	8
<b>Kompetensi (X<sub>2</sub>)</b>  <i>“Competence is a trait of characteristic needed by a holder of office in order to carry out a position properly, or it can also mean that the characteristics of a person are easily seen including knowledge, skills and behavior that allow for performance.”</i>  Lloyd L. Byars & Leslie W. Rue (2015:316)	1. Pengetahuan	a. Pengetahuan Faktual	Tingkat pengetahuan faktual dalam melaksanakan tugas	Ordinal	9
		b. Pengetahuan Konseptual	Tingkat pengetahuan konseptual yang dimiliki karyawan	Ordinal	10
		c. Pengetahuan Prosedural	Tingkat pengetahuan prosedural dalam melaksanakan tugas	Ordinal	11
	2. Keterampilan	a. Keterampilan Administratif	Tingkat keterampilan administratif yang dimiliki karyawan	Ordinal	12
		b. Keterampilan Manajerial	Tingkat keterampilan manajerial yang dimiliki karyawan	Ordinal	13

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Satuan Ukuran	Skala	No
		c. Keterampilan Teknis	Tingkat keterampilan teknis yang dimiliki karyawan	Ordinal	14
		d. Keterampilan Sosial	Tingkat keterampilan social yang dimiliki karyawan	Ordinal	15
	3. Motif	a. Dorongan Ekonomi	Tingkat dorongan ekonomi yang dimiliki karyawan	Ordinal	16
		b. Dorongan Sosial	Tingkat dorongan sosial yang dimiliki karyawan	Ordinal	17
		c. Dorongan Psikologis	Tingkat dorongan psikologis	Ordinal	18
	4. Sifat	Sikap	Tingkat sikap dalam menyelesaikan tugas dengan baik	Ordinal	19
	5. Citra Diri	Kepercayaan Diri	Tingkat Kepercayaan Diri dalam menyelesaikan tugas dengan baik	Ordinal	20
<b>Semangat Kerja (X<sub>3</sub>)</b> <i>Employee morale is how employees actually feel about themselves as works, their work, their managers, their work environment, and their overall work life. It incorporates all the mental and emotional feelings, beliefs, and attitudes that individuals and groups hold regarding their job.</i> (Halsey 2014:216)	1. Produktivitas karyawan	a. Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal	21
		b. Tidak menunda pekerjaan	Tingkat Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal	22

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Satuan Ukuran	Skala	No
		c. Mempercepat pekerjaan	Tingkat kemampuan dalam Mempercepat pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal	23
	2. Absensi	a. Cuti	Tingkat pengambilan cuti yang dimiliki karyawan.	Ordinal	24
		b. Keterlambatan	Tingkat Keterlambatan karyawan dalam masuk kerja.	Ordinal	25
		c. Alfa	Tingkat ketidakhadiran karena Alfa .	Ordinal	26
		d. Sakit	Tingkat ketidakhadiran karena sakit.	Ordinal	27
	3. Kualitas	a. Memiliki kualitas kerja yang baik	Tingkat kualitas kerja yang baik.	Ordinal	28
		b. Sikap kerja	Tingkat sikap kerja yang jujur dan loyal.	Ordinal	29
	4. Perpindahan Karyawan	a. Setia terhadap perusahaan	Tingkat kesetiaan terhadap perusahaan	Ordinal	30
		b. Senang bekerja di dalam perusahaan	Tingkat semangat kerja karyawan dalam bekerja di perusahaan.	Ordinal	31
	5. Kerusakan	Tingkat kerusakan	Tingkat Kesalahan dalam bekerja	Ordinal	32

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Satuan Ukuran	Skala	No
	6. Kegelisahan Karyawan	Kegelisahan Karyawan	Tingkat Kegelisahan yang dimiliki Karyawan dalam bekerja	Ordinal	33
<p><b>Kinerja (Y)</b>  <i>“Performance is the result of a process that is referenced and measured over a certain period of time based on the terms and agreements that have been predetermined.”</i>            Edison et al, (216:206)</p>	1. Kualitas	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	34
		b. Ketelitian	Tingkat ketelitian yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	35
		c. Keterampilan	Tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	36
	2. Kuantitas	a. Keluaran (output)	Tingkat output yang dikerjakan karyawan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	37
		b. Kecepatan hasil kerja	Tingkat kecepatan hasil kerja yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	38
	3. Kerjasama	a. Kemampuan dalam bekerja	Tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja	Ordinal	39
		b. Menjaga hubungan teamwork	Tingkat menjaga hubungan teamwork pada saat bekerja	Ordinal	40



Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Satuan Ukuran	Skala	No
	4. Tanggung jawab	a. Disiplin dalam bekerja	Tingkat disiplin karyawan pada saat bekerja	Ordinal	41
		b. Melakukan pekerjaan sesuai arahan dan tepat waktu	Tingkat melakukan pekerjaan sesuai dan tepat waktu	Ordinal	42
	5. Inisiatif	a. Kemampuan mengambil keputusan tanpa diperintah	Tingkat Keberanian dalam mengambil Keputusan	Ordinal	43
		b. Menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah	Tingkat menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	44

### 3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Setiap penelitian pasti memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dalam penelitian berlaku sebagai objek penelitian, dengan menentukan populasi penelitian dapat melakukan pengolahan data. Untuk mempermudah peneliti pun ada yang disebut sampel yaitu bagian dari populasi. Sampel sangat membantu peneliti karena peneliti tidak perlu memiliki keseluruhan karyawan cukup hanya sebagian karyawan saja.

#### 3.3.1 Populasi

Populasi harus mempunyai karakteristik yang sama dengan objek inferensi. Menurut Sugiyono (2013:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam

penelitian ini adalah karyawan PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya yang berjumlah 47 karyawan.

**Tabel 3.2**

**Daftar jumlah karyawan PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya**

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Finance	7
2	Humas	10
3	HRD	4
4	BO	8
5	Admin	8
6	Marketing	10
Jumlah		47

Sumber : PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya

### 3.3.2 Sampel

Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2013:96). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel.

### 3.3.3 Teknik Sampling

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2013:116) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan.

Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Pada laporan penelitian ini peneliti menggunakan *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2013:120), "*non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak diberi peluang/kesempatan

bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. *Non probability sampling* terdiri dari sampling sistematis, sampling kuota, sampling *incidental* sampling jenuh dan *snow ball* sampling. Pada laporan penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh menurut Sugiyono (2013:96) “sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

#### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang dilakukan dalam penelitian (Sugiyono, 2017:137). Dalam mengumpulkan data penelitian, peneliti mengumpulkan dari berbagai data serta dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian.

Cara pengumpulan data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah :

##### **1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Yaitu suatu studi yang mengadakan peninjauan langsung ke perusahaan yang menjadi objek penelitian untuk memperoleh Data Primer.

- a. Wawancara, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan pihak atau pejabat serta beberapa karyawan yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti

melakukan wawancara langsung dengan 20 karyawan dan Direktur Umum PT.Batara Tunga Raksa.

- b. Kuesioner, yaitu lembar isian yang didalamnya berisi pertanyaan dan pernyataan yang dapat mengolah data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada karyawan PT.Batara Tunga Raksa.
- c. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung guna memperoleh gambaran mengenai masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi pada PT. Batara Tunga Raksa yang terletak di Jl. Ir H Juanda No.99 Tasikmalaya.

## 2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu mencari dengan mengumpulkan data dengan cara membaca dan mempelajari buku – buku yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti untuk mendapat Data Sekunder.

### **3.5 Teknik Pengolahan Data**

Teknik pengolahan data ini untuk menjawab rumusan masalah hipotesis penelitian. Metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis sementara.

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk

mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan terjadi.

Validitas menurut Sugiyono (2014 : 361) menyatakan “derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.” Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan *valid*, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak *valid*. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = koefisien validitas item yang dicari

X = skor yang diperoleh dari subyek setiap item

Y = skor yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum X$  = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat pada masing – masing skor X

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat pada masing – masing skor Y

n = jumlah responden

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas untuk memastikan apakah instrument yang dipakai reliable atau tidak, maksud dari reliable adalah instrument tersebut diujikan berulang-ulang

maka hasilnya akan sama. Untuk menguji reliabilitas digunakan metode (*split half*) item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabilitas yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasinya di bawah 0,7 maka dikatakan tersebut kurang reliabilitas.

$$r_{xy} = \frac{n \sum AB - (\sum A \sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2)][n(\sum B)^2]}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = korelasi *Pearson product Moment*

$\sum A$  = jumlah skor belahan ganjil

$\sum B$  = jumlah skor belahan genap

$\sum A^2$  = jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$  = jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$  = jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap kedua genap.

Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan kedalam rumus *Spearman Brown* yaitu:

$$r = \frac{2r_{.b}}{1 + r_{.b}}$$

Dimana :

$r$  = Nilai reliabilitas

$r_{.b}$  = korelasi product moment atau belahan pertama dan belahan kedua

Setelah dapat nilai reliabilitas instrument ( $r$  hitung), maka nilai tersebut di bandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  jumlah responden dan tarap nyata. Bila  $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$  maka instrument tersebut dikatakan reliabel. Sebaliknya bila  $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$  maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

### 3.6 Metode Analisis Data

Penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2017:147). Metode analisis data yang digunakan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal.

Untuk mencari tahu mengenai penelitian, digunakan beberapa pertanyaan yang dibuat untuk memudahkan dalam memperoleh data atau keterangan dari responden PT. Batara Tungga Raksa. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuesioner diberi bobot dalam setiap alternative jawaban. Pengolahan data dari hasil angket digunakan dengan menggunakan skala *likert*.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial menurut Sugiyono (2017:94). Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Skala *likert* mempunyai gradasi jawaban dari sangat positif sampai negatif, yang biasanya dapat

berupa kata-kata sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, hingga sangat tidak setuju.

Berikut ini adalah kriteria penilaian yang digunakan pada skala *likert* menurut Sugiyono (2017:94):

**Tabel 3.3**  
**Skala Model Likert**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017 : 94)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden perlu diubah menjadi skala *interval* dan dapat dihitung skornya yang kemudian ditabulasikan untuk menguji validasi dan reliabilitas data.

### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono:147). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Variabel penelitian ini yaitu kompetensi, komitmen organisasi, dan semangat kerja. Lalu selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel penilaian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat



perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori : sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

$$\text{skor rata - rata} = \frac{\sum \text{jawaban kuesioner}}{\sum \text{pertanyaan} \times \sum \text{responden}}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka untuk mengkategorikan dan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimum} &= 1 \\ \text{Skor Maximum} &= 5 \\ \text{Lebar Skala} &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

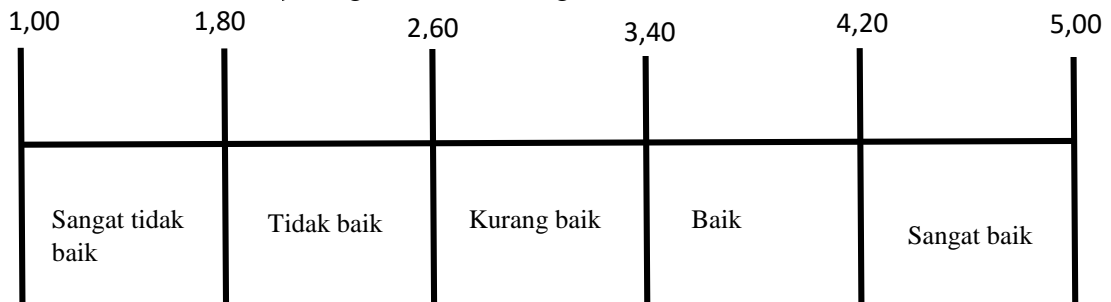
Mengukur statistic, metode deskriptif dapat dilihat dengan menggunakan perhitungan mean, modus, atau frekuensi. Dengan demikian kategori skla dapat ditemukan sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**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/Sedang
3,41-4,20	Baik/Tinggi
4,21-5,00	Sangat baik/Sangat tinggi

Sumber: Husein Umar (2013:10)

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2017:55) analisis verifikatif yaitu metode penilaian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dan hipotesis. Berikut adalah hipotesis penelitian yang akan diteliti:

1. Terdapat pengaruh positif kompetensi, komitmen organisasi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan
3. Terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
4. Terdapat pengaruh positif semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Mengenai penelitian ini, ada beberapa metode statistik yang digunakan penulis untuk mempermudah menganalisis masalah yang sedang diteliti di PT. Batara Tungga Raksa, seperti analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi. Berikut penjelasan dari masing-masing analisis tersebut.

#### 3.6.2.1 *Method of Successive Interval (MSI)*

Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner, dimana yang awalnya ordinal dirubah menjadi skala interval, karena dalam penggunaan analisis linier berganda data yang diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Sebelum data dianalisis dengan menggunakan metode tersebut, untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan teknik *Successive Interval Method*. Langkah-langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi tiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab *score* 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan prporisi.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan niali Z.
6. Menentukan nilai skla (*scale value/SV*)

$$SV = \frac{\text{Density at Liwer Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus:

$$Y = SV+(k)$$

$$K = 1+(Svmin)$$

### 3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel  $X_1$  (Kompetensi),  $X_2$  (Komitmen),  $X_3$  (Semangat kerja) dan Y (Kinerja).

Persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2016 : 253) :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Variabel dependen Y (Kinerja)

$X_1$  = Variabel Independen  $X_1$  (Komitmen Organisasi)

- $X_2$  = Variabel Independen  $X_2$  (Kompetensi)  
 $X_3$  = Variabel Independen  $X_3$  (Semangat Kerja)  
 $\alpha$  = Bilangan Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi  
 $\epsilon$  = Residual atau *predictor error*

### 3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi ganda adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JK \text{ (Regresi)}}{\sum y^2}$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

$JK_{\text{regresi}}$  = jumlah kuadrat regresi

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat total

**Tabel 3.5**  
**Tabel Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Tinggi
0,80-1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2017 : 184)

### 3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. nilai  $R^2$  adalah nilai nol dan satu. Bilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

#### 1. Analisis koefisien determinasi simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  (variabel independen) terhadap variabel (dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%).

Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut:

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

Dimana :

Kd = koefisien determinasi

$r^2$  = koefisien korelasi

#### 2. Analisis koefisien determinasi parsial

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

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

Dimana:

B = Beta (*nilai standardixed coeffecients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

Kd= 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

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

### **3.7 Rancangan Kuesioner**

Kuesioner adalah instrument pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pertanyaan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pertanyaan mengenai variabel kompetensi, komitmen organisasi dan semangat kerja terhadap kinerja, sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternative yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang sudah disediakan.

### **3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah kompensasi finansial dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya yang berlokasi di Jl. Ir H Juanda No.99 Tasikmalaya. Adapun waktu pelaksanaan dimulai pada bulan Desember 2020.