

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam melakukan penelitian ini berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono,2013:2). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2013:35) penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih.

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka yang digunakan untuk meneliti masalah “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat )” adalah dengan metode deskriptif dan metode verifikatif.

Penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2013:36) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori, dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu suatu hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yang ditunjukkan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan seberapa besar

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat ).

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

Pada sub bagian ini akan dijelaskan definisi ukuran yang digunakan untuk setiap variabel yang digunakan baik variabel independen maupun dependen disertai dengan pengukuran dari variabel tersebut untuk kemudian dioperasionalkan.

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Di dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat). Berdasarkan judul penelitian, dapat diuraikan beberapa variabel penelitian: Variabel *Independent* (bebas), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat) Sugiyono (2014:38). Di dalam penelitian ini terdiri dari variabel *independent* (bebas) dan variabel *dependent* (terikat).

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

Menurut Sugiyono (2014:61), variabel independent (bebas) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel bebas diberi simbol (X), dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Komitmen Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

a. Komitmen Organisasi variabel independen (X1)

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

b. Lingkungan Kerja variabel independen (X2)

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan Sedarmayanti (2013:23).

2. Variabel *Dependent* (Y)

Variabel terikat diberi simbol (Y) pada penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan (Y) menggunakan definisi dari Mangkunegara (2016:67) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator. Disamping itu, tujuannya adalah untuk

memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Penelitian ini terdiri dari tiga pokok variabel yang akan diteliti yaitu, Komitmen Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independen atau variabel bebas serta Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Dimana terdapat sub-sub variabel dan indikator yang akan diukur dengan skala ordinal Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini :

**Tabel 3.1**

**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

<b>Konsep Variabel</b>	<b>Diemensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Kuisoner</b>
<b>Komitmen Organisasi (X1)</b>  “Komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi”.  <b>Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169)</b>	1. Komitmen Afektif	a) Karyawan merasa senang bekerja dalam organisasi	Tingkat kesenangan karyawan bekerja dalam organisasi	Saat saya sedang bekerja di dalam organisasi saya merasakan senang
		b) Karyawan menunjukkan rasa kecintaannya terhadap organisasi	Tingkat kecintaan karyawan terhadap Organisasi	Saya merasa perusahaan telah menjadi bagian dari hidup saya
		c) Karyawan peduli terhadap masalah yang terjadi dalam organisasi	Tingkat kepedulian terhadap masalah yang dihadapi Organisasi	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya Juga
		d) Karyawan bersedia untuk bekerja keras untuk kemajuan organisasi	Tingkat kesediaan untuk bekerja keras untuk kemajuan organisasi	Saya selalu bekerja keras untuk kemajuan organisasi

		e) Karyawan berkeinginan untuk terus berkarir di organisasi	Tingkat kesungguhan karyawan	Saya merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya pada organisasi ini
		f) Karyawan merasa percaya terhadap Organisasi	Tingkat kepercayaan Karyawan	Saya percaya bahwa organisasi ini bagian dari hidup saya
	2. Komitmen Berkelanjutan	a) Karyawan akan mendapatkan kesulitan dalam hidup jika meninggalkan organisasi/perusahaan	Tingkat kesadaran karyawan akan pentingnya suatu pekerjaan	Saya merasa memiliki kewajiban untuk terus Berkarir
		b) Karyawan merasa rugi apabila meninggalkan organisasi/perusahaan	Tingkat kebutuhan karyawan karena pekerjaan dalam organisasi	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini
		c) Karyawan merasa tidak memiliki alternatif kerja di tempat lain yang lebih menarik	Tingkat kebersediaan karyawan bertahan dalam pekerjaan di organisasi/perusahaan	Saya sulit meninggalkan pekerjaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain
	3. Komitmen Normatif	a) Karyawan merasa memiliki kewajiban untuk setia pada organisasi/perusahaan	Tingkat kesetiaan karyawan terhadap organisasi/perusahaan	Saya memiliki keinginan untuk selalu setia terhadap organisasi
		b) Karyawan telah terikat kontrak kerja dengan perusahaan sehingga harus menyelesaikan kontraknya	Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan	Saya selalu patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada

		tersebut		
		c) Karyawan merasa bangga bekerja	Tingkat kebanggaan karyawan bekerja dalam perusahaan	Saya merasa bangga bekerja di dalam organisasi ini
<p><b>Lingkungan Kerja (X2)</b></p> <p>“Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”  <b>Sedarmayanti (2013:23)</b></p>	1. Lingkungan Kerja Fisik	a) Pencapaian ruangan	Tingkat Pencapaian ruangan	kondisi cahaya ditempat bekerja tidak menghambat aktivitas saya dalam bekerja
		b) Sirkulasi udara ditempat kerja	Tingkat kesejukan Udara	Kondisi sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar
		c) Bau-bauan di tempat kerja	Tingkat bau-bauan di tempat kerja	Bau-bauan ditempat kerja tidak mengganggu konsentrasi saat saya sedang bekerja
		d) Kebisingan suara	Tingkat kebisingan suara	Suara bising ditempat saya bekerja tidak mengganggu konsentrasi saya saat bekerja
		e) Pewarnaan ruangan	Tingkat warna ruangan	Penggunaan cat warna ditempat saya bekerja membuat saya merasa nyaman dalam bekerja
		f) Kebersihan di ruang kerja	Tingkat kebersihan di ruang kerja	Saya merasa kebersihan di ruang kerja sudah membuat saya nyaman dalam Bekerja
		g) Keamanan di tempat kerja	Tingkat keamanan di tempat kerja	Saya merasa pada saat saya bekerja
		h) Tata letak ruang di tempat kerja	Tingkat menata ruang di tempat kerja	Dekorasi dalam menata ruang di tempat bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja
		i) Fasilitas kerja	Tingkat	Fasilitas yang

			fasilitas yang mendukung di tempat kerja	disediakan cukup lengkap dan memadai
	2. Lingkungan Kerja Non fisik	a)	Kesempatan untuk maju	Tingkat kesempatan untuk promosi jabatan Kesempatan untuk maju selalu diutamakan antar pegawai dalam setiap Aktivitas
		b)	Keadilan dalam bekerja	Tingkat perlakuan yang adil Saya mendapat perlakuan yang adil dari pimpinan
		c)	Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan Pekerjaan Saya selalu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan Cepat
		d)	Kelelahan pada saat bekerja	Tingkat kelelahan pada saat bekerja Kondisi pekerjaan di tempat saya bekerja menimbulkan kelelahan kerja
		e)	Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	Tingkat komunikasi dengan rekan kerja Tingkat komunikasi dengan atasan Hubungan komunikasi antara rekan sejawat dengan pimpinan terjalin dengan baik
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>  “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.	1. Kualitas	a)	Kemampuan dalam bekerja	Tingkat kemampuan dalam bekerja Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target
		b)	Kerapian dalam bekerja	Tingkat kerapian dalam bekerja Saya berupaya untuk rapi dalam menyelesaikan pekerjaan
		c)	Keberhasilan dalam bekerja	Tingkat hasil pekerjaan sesuai dengan Saya selalu mengerjakan pekerjaan

<b>Mangkunegara (2016:67).</b>			target	sesuai dengan target yang telah ditetapkan	
	2. Kuantitas	a)	Ketelitian dalam bekerja	Tingkat ketelitian dalam bekerja	Pekerjaan yang saya kerjakan dilakukan secara teliti
		b)	Hasil kerja dalam bekerja	Tingkat hasil kerja dalam bekerja	Hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan standar yang ditentukan
		c)	Jalinan kerjasama dalam bekerja	Tingkat kerjasama dalam bekerja	Jalinan kerjasama saya tinggi dengan karyawan yang lain
		d)	Kepuasan kerja	Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan hasil memuaskan	Apabila mengerjakan pekerjaan dengan baik saya merasakan kepuasan
	3. Kerjasama	a)	Kekompakan dalam bekerja	Tingkat kekompakan dalam bekerja	Saya berusaha selalu kompak dalam bekerjasama dengan karyawan lain
		b)	Jalinan kerjasama	Tingkat hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja	Pada saat bekerja saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja
		c)	Hasil Kerja dalam bekerja	Tingkat kepuasan dalam bekerja	Saya mempunyai rasa bertanggungjawab terhadap hasil kerja
	4. Tanggung jawab	a)	Mengambil keputusan	Tingkat pengambilan keputusan	saya mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan keputusan yang telah diambil
		b)	Sarana dan prasarana kerja	Tingkat penggunaan sarana dan prasarana kerja	Saya selalu menggunakan sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan
	5. Inisiatif	a)	Kemandiria	Tingkat	saya



		n dalam melaksanakan pekerjaan	kemandirian dalam melaksanakan Pekerjaan	mempunyai keinginan untuk bekerja tanpa menunggu perintah dari atasan
		b) Kemampuan dalam bekerja	Tingkat kemampuan dalam bekerja	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang di embankan kepada saya dengan baik

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan Sampel di perlukan untuk mengetahui jumlah atau seberapa banyak objek yang akan di teliti sebelum menyebarkan sebuah rancangan kuisioner. Berikut di bawah ini penjelasan mengenai populasi dan sample.

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari sehingga bisa ditarik suatu kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono 2013:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat) yang berjumlah 127 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono 2014:81). Penentuan jumlah sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode Slovin, dengan rumus :

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

Keterangan:

n: Jumlah sample

N: Jumlah populasi

e: Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Perhitungan :

$$n = \frac{127}{1+127(0.1)^2} = 99,218 = 100 \text{ Responden}$$

Jadi berdasarkan perhitungan dengan metode Slovin jumlah sampel yang ditentukan adalah sebanyak 100 sampel karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat).

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan instrumen pengumpul data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Sugiyono (2013:137) menyatakan, jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan sekunder:

#### 1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi.

#### 2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung. Memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan ruang

lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel serta situs internet.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (Field Research) yaitu mengumpulkan data dengan melakukan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer.

a. Observasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meninjau atau mengunjungi perusahaan yang bersangkutan secara langsung, untuk mencatat informasi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab kepada kepala Bagian Sub Kepegawaian di Amanda Brownies Bandung. Hal ini dilakukan untuk menggali, mengumpulkan, menemukan informasi yang dibutuhkan atau yang berhubungan dengan penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengolahan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada karyawan Amanda Brownies Bandung. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan mengenai masalah yang diteliti. Bentuk kuesioner yang dibuat adalah kuesioner berstruktur, dimana materi pertanyaan menyangkut pendapat responden mengenai komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

## 2. Studi Kepustakaan (Library Research)

Yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literature-literature, buku-buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

### a. Jurnal

Data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang membahas berbagai macam ilmu pendidikan serta penelitian dianggap relevan dengan topik pendidikan.

### b. Internet

Dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian, yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal, makalah, ataupun karya tulis.

### c. Sejarah, literatur dan profil Amanda Brownies Bandung.

## 3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan, memeriksa dan mengolah data-data untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen pada penelitian ini adalah menggunakan angket (kuesioner) .

### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan (Sugiyono, 2013:177). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi Product Moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah sample

$\sum X$  = Jumlah skor item

$\sum Y$  = Jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$  = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3, jika angka korelasi yang

diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pernyataan tersebut valid (Signifikan).

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrument yang dipakai reliable atau tidak, maksud dari reliable adalah jika instrument tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Menurut Sugiyono (2013: 182), bahwa “reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Untuk uji reliabilitas digunakan metode (split half), item tersebut di bagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item 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 reliable yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Sebelum uji reliabilitas, terlebih dahulu dicari korelasinya, adalah :

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

Keterangan :

$R_{xy}$  = 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 kedua genap

Kemudian koefisien korelasinya dimasukan kedalam rumus Spearman Brown:

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

r = Nilai reabilitas

rb = Korelasi product moment atau belahan pertama dan belahan kedua

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

### 3.6 Metode Analisis

Metode analisis merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Sugiyono (2014: 94) mengatakan analisis merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang dikumpulkan diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif yaitu metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Analisis deskriptif digunakan untuk

mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Untuk penilaian jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan menggunakan Skala Likert yaitu tipe skala yang dicetuskan oleh Rensis Likert yang digunakan untuk mengukur sifat, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Adapun alternative jawaban dengan menggunakan Skala Likert yaitu memberikan skor pada masing-masing jawaban dari pertanyaan alternative sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Skala Model Likert**

Skala	Keterangan	Pernyataan Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014:94)

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda. Mengacu kepada ketentuan tersebut ditabulasikan untuk menghitung validasi dan realibilitas.

Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-rata dengan menggunakan rumus Husain Umar (2013: 130)

$$\text{Nilai Rata-rata} = \frac{\sum(\text{frekuensi} * \text{bobot})}{\sum \text{sampel (n)}}$$

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

Skor Minimum = 1



Skor Maksimum = 5

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

5

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan pada tabel 3.4 Tafsiran Nilai Rata-rata , sebagai berikut :

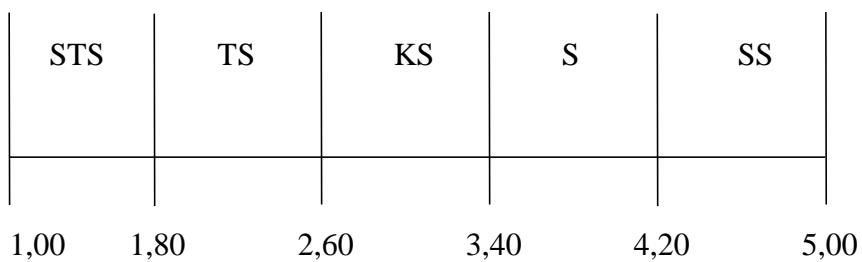
**Tabel 3.4**

**Tafsiran Nilai Rata-Rata**

<b>Interval</b>	<b>Kriteria</b>
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Kurang Setuju
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2013:134)

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 3.1**

**Garis Kontinum**

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Rumusan masalah tidak hanya dapat dijawab menggunakan analisis deskriptif saja tetapi juga menggunakan analisis verifikatif. Menurut Sugiyono (2013: 55) analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk

mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dan hipotesis. Berikut adalah hipotesis penelitian yang akan di teliti :

1. Terdapat pengaruh positif Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini, ada beberapa metode statistik yang digunakan penulis seperti analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi. Berikut penjelasan dari masing-masing analisis tersebut.

### **3.6.2.1 Metode Data Dari Skala Ordinal Menjadi Skala Interval**

#### ***Method Of Succesive Interval (MSI)***

Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner, dimana yang awalnya ordinal dirubah menjadi skala interval, karena dalam penggunaan analisis linear 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 *Succesive 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 proporsi.
4. Menentukan 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*).

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

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

$$Y = SV + (k)$$

$$K = 1 + (Sv_{\min})$$

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS for windows untuk memudahkan proses pengolahan data untuk menunjang kemudahan dalam penelitian yang dilakukan ini.

### **3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstan atau nilai tetap

X<sub>1</sub> = Variabel Komitmen Organisasi

X<sub>2</sub> = Variabel Lingkungan Kerja

β<sub>1</sub> = Pengaruh x<sub>1</sub> terhadap y jika x<sub>2</sub> konstan

β<sub>2</sub> = Pengaruh x<sub>2</sub> terhadap y jika x<sub>1</sub> konstan

ε = Standar 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 :

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

Keterangan :

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi ganda

JK regresi = Jumlah kuadrat regresi

∑y<sup>2</sup> = Jumlah kuadrat total

Tabel 3.5

## Koefisien Korelasi dan Taksirannya

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, 2013: 184)

## 3.6.2.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan, secara simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ).

## 1. Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

Pengujian ini menggunakan Uji F dengan langkah sebagai berikut :

## a. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$  , artinya tidak dapat pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$  , artinya dapat pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

c. Menghitung nilai  $F_{hitung}$  untuk mengetahui apakah variabel-variabel

koefisien korelasi signifikan atau tidak, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda

K = Banyaknya variabel bebas

n = Ukuran sampel

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

d. Dari perhitungan tersebut maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan dk penyebut ( $n-k-1$ ) dengan ketentuan sebagai berikut:

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $H_1$  diterima (signifikan)

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$   $H_1$  ditolak (tidak signifikan)

## 2. Pengujian Hipotesis secara Parsial (UjiT)

Hipotesis parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain. Apakah hubungan terdapat saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk sebagai berikut :

a.  $H_0: \beta_1 = 0$ , Tidak dapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

$H_0: \beta_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

b.  $H_0: \beta_1 = 0$ , Tidak dapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_0: \beta_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

### Karyawan

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji T dengan taraf signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 9% dengan rumus sebagai berikut:

$$t = r\sqrt{\frac{n - (k + 1)}{1 - r^2}}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

r = Nilai korelasi Parsial

Selanjutnya hasil hipotesis  $T_{hitung}$  dibandingkan dengan  $T_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

$T_{hitung} \leq T_{tabel}$   $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

$T_{hitung} \geq T_{tabel}$   $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

#### 3.6.2.5 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. 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) terhadap variabel (dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%).

Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut :

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

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R2 = kuadrat dari koefisien ganda

## 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 :

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

Keterangan:

B = Beta (nilai standardized coefficients)

Zero Order = Matrik 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