

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:5) *explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Mardalis (2014:26), “penelitian *explanatori*/penjelasan, bertujuan untuk menjelaskan apa – apa yang akan terjadi bila variabel-variabel tertentu dikontrol atau dimanipulasi secara tertentu.” Fokus penelitian pada ukuran antar variabel. Dalam hubungan ini kesengajaan mengadakan manipulasi terhadap sesuatu variabel, selamanya merupakan bagian yang tak terpisahkan dari metode eksperimen.

“Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan” (Sugiyono, 2017:14)

Pendekatan kuantitatif dipilih dalam penelitian ini karena tujuan penelitian yang ingin menjelaskan dan menguji hipotesis mengenai pengaruh antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasional (Z) sebagai variabel mediator (*intervening variable*).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana peneliti melaksanakan penelitian dan tempat untuk menguji pengaruh antar variabel. Penelitian ini dilakukan pada CV Dwi Putra Perkasa Garment yang beralamatkan di Jalan Manggar Atas No 31 A, Malang. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini karena CV Dwi Putra Perkasa Garment merupakan salah satu garment yang berpengalaman, mengingat garment tersebut telah membuka tiga cabang di Kota Malang. Untuk menjalankan kegiatan operasinya tentu harus membutuhkan ketepatan dalam bekerja, kemampuan menyelesaikan tugasnya, serta ketelitian guna menghasilkan produk yang maksimal. Terkait dengan tugasnya yang kompleks maka karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi guna memunculkan persepsi dukungan organisasi pada diri karyawan dan meningkatkan komitmen organisasional sehingga tercipta loyalitas yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Hasan (2002:17) “konsep adalah istilah, terdiri dari satu kata atau lebih yang menggambarkan suatu gejala atau menyatakan suatu ide (gagasan) tertentu.” Penelitian ini memiliki tiga konsep, yaitu *Perceived Organizational Support* (POS), Komitmen Organisasional, dan Kinerja.

2. Variabel Penelitian

Variabel menurut Hasan (2002:17) “variabel ialah konstruk yang sifat-sifatnya sudah diberi nilai-nilai dalam bentuk bilangan, atau konsep yang mempunyai dua

nilai atau lebih pada satu kontinum.” Adapun dalam penelitian ini terdapat variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas atau *independen variabel* sering disebut juga variabel yang mempengaruhi. Menurut Munawaroh (2012:68), “Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (terikat). Sehingga variabel independen dapat dikatakan sebagai variabel yang mempengaruhi”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Perceived Organizational Support* (POS).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel dependen atau variabel terikat sering juga disebut variabel kriteria, respon, dan *output* (hasil). Menurut Munawaroh (2012:68), “Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas).” Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

c. Variabel Mediator (*Intervening Variabel*)

Menurut Munawaroh (2012:69) variabel *intervening* ialah “variabel yang secara teoritis mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan variabel *independent* dengan variabel *dependent*, tetapi tidak dapat diukur. Variabel mediator dalam penelitian ini yang menjadi adalah Komitmen Organisasional (Z).

3. Definisi Operasional

Definisi operasional dibuat untuk memudahkan pengumpulan data dan menghindarkan perbedaan intepretasi serta membatasai ruang lingkup variabel. Menurut Munawaroh (2012:71), “definisi operasional dibuat untuk memudahkan pengumpulan data dan menghindarkan perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel.” Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

a. **Perceived Organizational Support (POS) (X)**

Perceived Organizational Support (POS) adalah sebuah persepsi dari karyawan terhadap dukungan organisasi yang dirasakan selama bekerja dalam sebuah organisasi. Indikator yang digunakan dalam *Perceived Organizational Support* (POS) adalah:

1) **Indikator Keadilan**

Keadilan ini dalam pengambilan keputusan yang menyangkut distribusi sumber daya harus memiliki efek kumulatif yang kuat pada *Perceived Organizational Support* (POS) dengan menunjukkan perhatian untuk kesejahteraan karyawan. Indikator keadilan terdiri dari item organisasi memberikan perhatian serta kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, organisasi memberikan kesempatan bersuara dalam pengambilan keputusan kepada karyawan, organisasi memperlakukan karyawan secara hormat, dan organisasi melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

2) Indikator Dukungan Atasan

Merupakan dukungan yang diberikan atasan kepada bawahan yang telah berkontribusi dan peduli terhadap pekerjaan yang ada pada organisasi. Indikator dukungan atasan terdiri dari item atasan menghargai kontribusi yang diberikan karyawan, atasan bertanggung jawab mengarahkan karyawan, dan atasan mengevaluasi kinerja bawahan.

3) Indikator Penghargaan dan Kondisi Kerja

Merupakan penghargaan organisasi atas kontribusi yang telah diberikan karyawan. Sedangkan kondisi kerja merupakan salah satu bentuk dukungan organisasi dengan adanya kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan. Indikator penghargaan dan kondisi kerja terdiri dari item organisasi memberikan penghargaan berupa kompensasi (gaji, tunjangan, bonus), organisasi memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan, organisasi memberikan lokasi kerja yang nyaman bagi karyawan, dan organisasi memberikan keamanan yang terjamin dalam melakukan pekerjaan.

b. Komitmen Organisasional (Z)

Komitmen organisasional ialah keinginan yang besar untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi, dan kemauan untuk memberikan upaya yang maksimal untuk kepentingan organisasi. Indikator yang digunakan dalam komitmen organisasional ialah:

1) Indikator Komitmen Afektif

Merupakan pengaturan emosional pegawai, yang dapat diidentifikasi dari keterlibatan yang besar dalam organisasi. Indikator komitmen afektif terdiri dari item karyawan merasa senang/bangga dengan keterlibatannya dalam organisasi, karyawan merasa terikat secara emosional dengan organisasi, karyawan merasa peduli dengan keberlangsungan masa depan organisasi.

2) Indikator Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan mengacu pada kesadaran karyawan yang berkaitan dengan akibat yang didapat ketika meninggalkan organisasi. Indikator komitmen berkelanjutan terdiri dari item karyawan merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan, dan karyawan memiliki keinginan untuk bertahan di dalam organisasi karena merasa perlu atau butuh.

3) Indikator Komitmen Normatif

Merupakan kewajiban moral yang harus diberikan karyawan terhadap organisasi. Indikator dari komitmen normatif terdiri dari item karyawan memilih untuk tetap tinggal dalam organisasi karena suatu kewajiban, karyawan telah diajarkan untuk menghargai nilai loyalitas, dan karyawan merasa organisasi ini telah memberikan kontribusi yang cukup untuk hidup mereka.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan dengan standart dan periode waktu yang telah ditentukan. Indikator yang digunakan dalam kinerja karyawan adalah:

1) Indikator Hasil Kerja Secara Kuantitas

Merupakan jumlah kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Indikator dari kualitas hasil kerja terdiri dari item jumlah hasil kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan.

2) Indikator Hasil Kerja Secara Kualitas

Merupakan taraf/tingkat baik buruknya kerja yang dihasilkan karyawan. Indikator dari kuantitas hasil kerja terdiri dari item karyawan memiliki kerapihan dan ketelitian dalam bekerja, rendahnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan, dan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3) Indikator Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya tingkat aktivitas dengan waktu yang telah ditetapkan. Indikator dari ketepatan waktu terdeiri dari item karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan organisasi.

Item pengukuran variabel *Perceived Organizational Support (POS)*, variabel komitmen organisasional, serta variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada :

Tabel 2 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penelitian
<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	<i>Perceived Organizational Support (POS) karyawan</i>	Keadilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi memberikan perhatian serta kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan 2. Organisasi memberikan kesempatan bersuara dalam pengambilan keputusan kepada karyawan 3. Organisasi memperlakukan karyawan secara hormat 4. Organisasi melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
		Dukungan Atasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan menghargai kontribusi yang diberikan karyawan 2. Atasan bertanggung jawab mengarahkan karyawan 3. Atasan mengevaluasi kinerja bawahan.
		Penghargaan dan kondisi kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi memberikan penghargaan berupa kompensasi (gaji, tunjangan, bonus) 2. Organisasi memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan 3. Organisasi memberikan lokasi kerja yang nyaman bagi karyawan 4. Organisasi memberikan keamanan yang terjamin dalam melakukan pekerjaan
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan merasa

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penelitian
2. Komitmen Organisasional	Komitmen Organisasional Karyawan	Komitmen Afektif	<p>senang/bangga dengan keterlibatannya dalam organisasi</p> <p>2. Karyawan merasa terikat secara emosional dengan organisasi</p> <p>3. Karyawan merasa peduli dengan keberlangsungan masa depan organisasi</p>
		Komitmen Berkelanjutan	<p>1. Karyawan merasa rugi apabila meninggalkan organisasi</p> <p>2. Karyawan memiliki keinginan untuk bertahan di dalam organisasi karena merasa perlu atau butuh</p>
		Komitmen Normatif	<p>1. Karyawan memilih tetap tinggal dalam organisasi karena suatu kewajiban</p> <p>2. Karyawan telah diajarkan untuk menghargai nilai loyalitas</p> <p>3. Karyawan merasa organisasi ini telah memberikan kontribusi yang cukup untuk hidup mereka</p>
3. Kinerja	Kinerja Karyawan	Hasil kerja secara kuantitas	<p>1. Jumlah hasil kerja karyawan sesuai dengan target organisasi.</p>
		Hasil kerja secara kualitas	<p>1. Karyawan memiliki kerapian dan ketelitian dalam bekerja</p> <p>2. Rendahnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan</p> <p>3. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik</p>

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penelitian
		Ketepatan waktu	1. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan organisasi

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber, 2018

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam ukur, sehingga alat ukur tersebut dapat menghasilkan suatu data kuantitatif. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2016:134), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok tentang fenomena social. Suatu penelitian yang menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut digunakan untuk menyusun *item-item* instrument yang dapat berupa pernyataan atau pernyataan.

Cara mengukurnya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pernyataan kemudian diminta memberikan jawaban “sangat setuju”, “setuju”, “ragu-ragu”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju”. Kemudian jawaban ini akan diberi skor 1-5. Berikut nilai skala *likert*:

Tabel 3 Kriteria dan Skor Penelitian untuk Pengukuran Jawaban dengan menggunakan Skala Likert

No	Jawaban Responden	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	ST	4

3.	Ragu-ragu	RR	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, (2016:134)

Responden hanya diperkenankan memilih jawaban dari sekian alternatif yang tersedia. Jawaban yang diberikan responden diberi nilai yang merefleksikan secara konsisten dari sikap responden. Penilaian ini terdiri dari pernyataan yang bernada positif mempunyai sifat yang terbesar, demikian seterusnya sampai pernyataan yang bernada negatif yang mempunyai nilai terendah. Nilai terbesar adalah 5 sedangkan nilai terkecil adalah 1.

D. Populasi

Menurut Munawaroh (2012:61), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi juga sering diartikan sebagai kumpulan objek penelitian dari mana data akan dijangkau dan dikumpulkan. Kenyataannya populasi adalah sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 80 karyawan pada bagian produksi. Alasan pemilihan bagian produksi karena bagian produksi yang paling *central* pada CV Dwi Putra Perkasa Garment. Bagian produksi merupakan kunci dalam berjalannya CV Dwi Putra Perkasa Garment, maka peneliti ingin melihat seberapa besar komitmen organisasional dan kinerja pada bagian tersebut.

E. Sumber Data

Pegumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui 2 sumber data yaitu data primer dan data sekunder sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Sekaran (2006:60), “Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Data primer diperoleh dengan mengumpulkan secara langsung dari lokasi penelitian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang dirancang berdasar variabel dan dimensi serta item mengenai *Perceived Organizational Support* (POS), komitmen organisasional, dan kinerja karyawan telah dikembangkan peneliti dengan melakukan adaptasi disesuaikan dengan konteks Indonesia, kemudian kuesioner tersebut dibagikan kepada responden.

2. Data Sekunder

Menurut Sekaran (2006:60), “Data sekunder mengacu kepada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada.” Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumentasi organisasi. Data yang diambil berupa profil organisasi yang meliputi sejarah perusahaan, visi dan misi, tujuan, dan lain sebagainya.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Menyebarkan Kuesioner

Menurut Mardalis (2014:67), “kuisisioner atau angket adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pernyataan-pernyataan

yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti”, dapat disimpulkan kuisisioner yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan pernyataan – pernyataan terstruktur yang berhubungan dengan objek penelitian kepada responden. Hasil jawaban tersebut nantinya akan digunakan untuk mengukur pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan pencatatan maupun dokumen – dokumen mengenai perusahaan yang dibutuhkan untuk menunjang penelitian. Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mencatat dokumen-dokumen yang dimiliki oleh CV Dwi Putra Perkasa Garment. Dokumen yang dimaksud adalah dokumen yang didalamnya terdapat informasi tentang organisasi meliputi jumlah karyawan, sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan lain sebagainya sebagai data sekunder untuk mendukung penelitian.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Agar data yang diperoleh dengan kuisisioner bisa dikatakan valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuisisioner terhadap butir-butir pernyataan, sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

1. Uji Validitas

Menurut Mardalis (2014:60), “Validitas suatu instrument menunjukkan suatu alat ukur yang dapat mengukur sejauh mana kebenaran alat itu untuk mengukur sesuatu yang diperlukan, atau seberapa kesahihannya”. Jika suatu instrumen pengukuran sudah valid (sah) berarti instrument tersebut dapat mengukur benda dengan tepat sesuai dengan apa yang ingin diukur. Kuisisioner yang telah diujicobakan kepada responden kemudian dihitung korelasinya untuk mengetahui pernyataan dalam kuisisioner tersebut. Valid atau tidak dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* (Singarimbun & Effendy, 1995) dalam Munawaroh (2012:79). Rumus umum *product moment* yang digunakan adalah:

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

Sumber: Munawaroh, (2012)

Keterangan :

- r = korelasi *product moment*
- N = jumlah sampel
- X = skor variabel X
- Y = skor variabel Y
- XY = skor variabel X dikalikan variabel Y

2. Hasil Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	R table	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support (X)</i>	X.1	0.762	0.219	Valid
	X.2	0.756	0.219	Valid
	X.3	0.766	0.219	Valid

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	R table	Keterangan
	X.4	0.528	0.219	Valid
	X.5	0.702	0.219	Valid
	X.6	0.476	0.219	Valid
	X.7	0.761	0.219	Valid
	X.8	0.796	0.219	Valid
	X.9	0.789	0.219	Valid
	X.10	0.489	0.219	Valid
Komitmen Organisasional (Z)	X.11	0.744	0.219	Valid
	Z.1	0.874	0.219	Valid
	Z.2	0.884	0.219	Valid
	Z.3	0.849	0.219	Valid
	Z.4	0.888	0.219	Valid
	Z.5	0.862	0.219	Valid
	Z.6	0.827	0.219	Valid
	Z.7	0.682	0.219	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Z.8	0.833	0.219	Valid
	Y.1	0.922	0.219	Valid
	Y.2	0.948	0.219	Valid
	Y.3	0.955	0.219	Valid
	Y.4	0.914	0.219	Valid
	Y.5	0.922	0.219	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas (Tabel 4) dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Komitmen Organisasional* dan *Kinerja Karyawan* sudah valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* > $r_{\text{tabel}(0,05;80)} = 0,219$ sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3. Uji Reliabilitas

Menurut Mardalis (2014:61), “Reliabilitas instrumen sebagai alat ukur diperlukan pula disamping validitasnya. Reliabilitas atau keterandalan suatu

instrumen sebagai alat ukur dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kebenaran alat ukur tersebut cocok digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur sesuatu”. Menurut Neolaka (2014:119), “Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama”. Reliabilitas penelitian dapat dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2006:196) :

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber: Arikunto, (2006)

Keterangan :

r_n = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

σ_b^2 = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

4. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.880	Reliabel
Komitmen Organisasional	0.937	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.962	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas (Tabel 5) dapat diketahui bahwa semua variabel baik pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS), Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut sudah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul, (Sugiyono, 2016:147). Analisis data yang dimaksudkan untuk memahami apa yang terdapat di balik semua data tersebut, mengelompokkan, meringkas, menjadi satu yang kompak dan mudah dimengerti, serta menemukan pola umum yang timbul dari data tersebut. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan hipotesis yang telah diajukan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

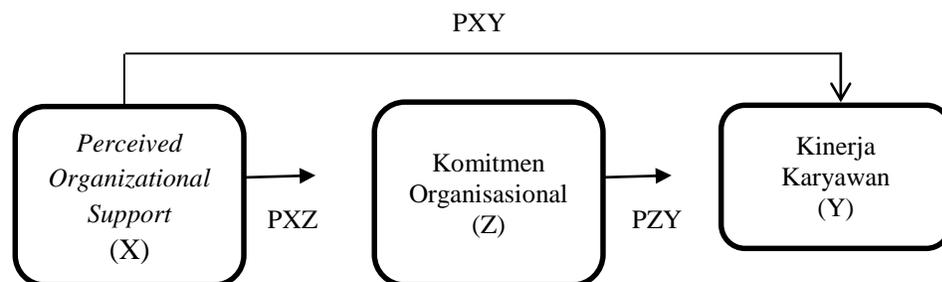
1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2016:147). Data yang telah terkumpul tersebut selanjutnya akan

diolah dan ditabulasikan ke dalam tabel, kemudian data-data tersebut diinterpretasikan dalam bentuk angka presentase. Analisis deskriptif juga dapat dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*Path Analysis*) akan digunakan untuk menguji hipotesisi di dalam penelitian ini. Teknik analisis statistik yang digunakan dinamakan *path analysis* (anlisis jalur). Analisis di lakukan menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung, atau melalui variabel intervening Sugiyono (2016:46). Analisis jalur sangat bermanfaat untuk mengetahui sebab akibat, selain itu analisis jalur ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Kerangka hubungan kausal empiris dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3 Diagram Jalur Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan
 Sumber: Data primer diolah, 2018

Diagram jalur di atas dapat ditulis dalam persamaan struktural sebagai berikut:

- X = *Perceived Organizational Support* (POS)
 Z = Komitmen Organisasional
 Y = Kinerja Karyawan
 P_{xz} = Koefisien jalur dari *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Komitmen Organisasional
 P_{xy} = Koefisien jalur dari *Perceived Organisasional Support* (POS) terhadap Kinerja Karyawan
 P_{zy} = Koefisien jalur dari Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

I. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis (Uji t)

Penelitian ini menggunakan uji t. Menurut Sugiyono (2016:259), “Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat”. Uji t ini dilakukan untuk menguji adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan variabel mediator secara parsial. Rumus uji parsial (uji t):

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

Sumber: Sugiyono, (2016:259)

Keterangan:

- t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}
 r = korelasi parsial yang ditemukan
 n = jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian:

- Jika $t_{hitung} > \text{signifikansi } \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} < \text{signifikansi } \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima