

### BAB III

## METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Dimana pada metode ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas (motivasi kerja dan komitmen organisasional) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:7) bahwa, “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

#### B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dan keadaan dimana peneliti diharapkan dapat menangkap keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti dalam rangka memperoleh data. Agar data yang diperoleh tersebut akurat, maka peneliti memilih sekaligus menetapkan waktu dan tempat yang memungkinkan dalam

upaya menggali keterangan atau data yang dibutuhkan, dengan pertimbangan agar dapat memperoleh kemudahan dalam pengambilan data sesuai tema penelitian.

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto yang beralamatkan di Jalan Raden Wijaya no. 56 Kota Mojokerto. Adapun pemilihan lokasi tersebut dengan pertimbangan belum pernah diadakan penelitian dengan kajian yang sama, yaitu pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto, sehingga menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto.

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

#### **1. Konsep**

##### **a. Motivasi**

Motivasi merupakan suatu daya penggerak yang menimbulkan dorongan terhadap seseorang untuk melakukan sesuatu yang dapat meningkatkan semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat tercapai suatu tujuan dari organisasi.

##### **b. Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

### c. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia pada suatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2. Variabel

Menurut Sugiyono (2012:59) “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Variabel bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (variabel dependen). Variabel bebas pada penelitian ini adalah variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasional ( $X_2$ ).

### b. Variabel terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### 3. Definisi Operasional Variabel

Menurut Nazir (2003:126) mengartikan “Definisi operasional sebagai suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut”.

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Variabel bebas terdiri dari:

1) Motivasi ( $X_1$ )

a) *Existence* (eksistensi/ keberadaan)

1. Kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.
2. Pemberian jaminan kesehatan
3. Pemberian bonus.

b) *Relatedness* (keterkaitan)

1. Hubungan karyawan dengan atasan.
2. Hubungan antar karyawan.
3. Kekompakan dengan rekan kerja.

c) *Growth* (pertumbuhan)

1. Kesempatan mengembangkan karir.
2. Adanya kontribusi yang kreatif dari karyawan.
3. Pujian dari atasan atas kinerja yang diperoleh.

## 2) Komitmen Organisasional (X<sub>2</sub>)

### a) *Affective Commitment*

1. Keterikatan secara emosional dengan perusahaan.
2. Keinginan untuk menghabiskan sisa karir di perusahaan.
3. Kenyamanan saat berdiskusi tentang perusahaan dengan orang diluar perusahaan.
4. Memiliki perasaan bagian dari perusahaan.
5. Memiliki perasaan bahwa perusahaan sangat bermakna.
6. Memiliki pemikiran bahwa *problem*/masalah perusahaan juga merupakan *problem*/masalah diri pribadi.
7. Memiliki kesulitan untuk terikat dengan perusahaan lain.
8. Perasaan bangga menjadi anggota dari perusahaan.

### b) *Continuance Commitment*

1. Karyawan merasa ikut memiliki perusahaan.
2. Perasaan berat bila harus meninggalkan perusahaan.
3. Perasaan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan dan keinginan.
4. Perasaan berat untuk meninggalkan perusahaan saat ini, walaupun ingin.
5. Pekerjaan yang diberikan sangat berharga.
6. Karyawan percaya bahwa seseorang harus selalu memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

7. Karyawan merasa memiliki sedikit pilihan pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan.
8. Karyawan memiliki kepedulian terhadap masa depan perusahaan.

c) *Normative Commitment*

1. Karyawan berpikir bahwa untuk meninggalkan perusahaan saat ini memerlukan pengorbanan yang besar.
2. Menurut karyawan perpindahan dari perusahaan satu ke perusahaan lain adalah hal yang biasa di zaman sekarang.
3. Menurut karyawan berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain merupakan suatu tindakan tidak etis.
4. Salah satu alasan karyawan tetap bekerja adalah dengan adanya loyalitas/kesetiaan adalah sangat penting karena merupakan suatu kewajiban moral.
5. Karyawan berpikir bahwa bukanlah suatu keputusan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan ketika ada tawaran pekerjaan lain yang lebih baik.
6. Karyawan diajarkan untuk percaya pada nilai loyalitas terhadap suatu perusahaan.
7. Hal yang paling baik menurut karyawan adalah ketika orang-orang tetap setia dengan satu organisasi untuk sebagian besar karir mereka.
8. Karyawan berpikir bahwa ingin menjadi “*company man*” atau “*company woman*” adalah suatu hal yang bijaksana.

## B. Variabel terikat

Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat pada penelitian ini dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, indikator yang digunakan yaitu:

### 1) Kuantitas:

- a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b) Kuantitas hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain.
- c) Kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

### 2) Kualitas

- a) Kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.
- b) Kualitas kerja sesuai dengan kualitas kerja yang dilakukan oleh rekan kerja lainnya.
- c) Meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik dari sebelumnya.

### 3) Ketepatan waktu

- a) Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
- b) Waktu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat apabila dibandingkan dengan rekan kerja lainnya.
- c) Waktu menyelesaikan pekerjaan meningkat dari sebelumnya.

**Tabel 2**  
**Konsep, Variabel, Indikator dan Items**

<b>Konsep</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Items</b>
Motivasi (Teori ERG oleh Alderfer dalam Winardi, 2004:78)	Motivasi (X <sub>1</sub> )	<i>Existence</i> (eksistensi/ keberadaan)	1. Kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan. 2. Pemberian jaminan kesehatan. 3. Pemberian bonus.
		<i>Relatedness</i> (keterikatan)	1. Hubungan karyawan dengan atasan. 2. Hubungan antar karyawan. 3. Kekompakan dengan rekan kerja.
		<i>Growth</i> (pertumbuhan)	1. Kesempatan mengembangkan karir. 2. Adanya kontribusi yang kreatif dari karyawan. 3. Pujian dari atasan atas kinerja yang diperoleh.
Komitmen (Meyer, Allen dan Smith dalam Luthan, 1992:249- 250)	Komitmen Organisasional (X <sub>2</sub> )	<i>Affective                      Commitment</i>	1. Keterikatan secara emosional dengan perusahaan. 2. Keinginan untuk menghabiskan sisa karir di perusahaan. 3. Kenyamanan saat berdiskusi tentang perusahaan dengan orang diluar perusahaan. 4. Memiliki perasaan bagian dari perusahaan. 5. Memiliki perasaan bahwa perusahaan sangat bermakna. 6. Memiliki pemikiran bahwa <i>problem</i> /masalah perusahaan juga merupakan <i>problem</i> /masalah pribadi. 7. Memiliki kesulitan untuk terikat dengan perusahaan lain 8. Perasaan bangga menjadi anggota dari perusahaan.
		<i>Continuance                      Commitmen</i>	1. Karyawan merasa ikut memiliki perusahaan. 2. Perasaan berat bila harus meninggalkan perusahaan.



			<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Merasa bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan dan keinginan.</li> <li>4. Perasaan berat untuk meninggalkan perusahaan saat ini, walaupun ingin.</li> <li>5. Pekerjaan yang dibrikan sangat berharga.</li> <li>6. Karyawan percaya bahwa seseorang harus selalu memiliki loyalitas terhadap perusahaan.</li> <li>7. Karyawan merasa memiliki sedikit pilihan pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan.</li> <li>8. Karyawan memiliki kepedulian terhadap masa depan perusahaan.</li> </ol>
		<p><i>Normative Commitment</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan berpikir bahwa untuk meninggalkan perusahaan saat ini memerlukan pengorbanan yang besar.</li> <li>2. Menurut karyawan perpindahan dari perusahaan satu ke perusahaan lain adalah hal yang biasa di zaman sekarang.</li> <li>3. Menurut karyawan berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain merupakan suatu tindakan tidak etis.</li> <li>4. Salah satu alasan karyawan tetap bekerja adalah dengan adanya loyalitas/kesetiaan adalah sangat penting karena merupakan suatu kewajiban moral.</li> <li>5. Karyawan berpikir bahwa bukanlah suatu keputusan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan ketika ada tawaran pekerjaan lain yang lebih baik.</li> <li>6. Karyawan diajarkan untuk</li> </ol>

			<p>percaya pada nilai loyalitas terhadap suatu perusahaan.</p> <p>7. Hal yang paling baik menurut karyawan adalah ketika orang-orang tetap setia dengan satu organisasi untuk sebagian besar karir mereka.</p> <p>8. Karyawan berpikir bahwa ingin mnjadi “<i>company man</i>” atau “<i>company woman</i>” adalah suatu hal yang bijaksana.</p>
Kinerja (Dharma, 2003:355)	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	<p>1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.</p> <p>2. Kuantitas hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain.</p> <p>3. Kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.</p>
		Kualitas	<p>1. Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.</p> <p>2. Kualitas kerja sesuai dengan kualitas kerja yang dilakukan oleh rekan kerja lainnya.</p> <p>3. Meningkatnya hasil kerja lebih baik dari sebelumnya</p>
		Ketepatan waktu	<p>1. Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya</p> <p>2. Waktu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat apabila dibandingkan dengan rekan kerja lainnya</p> <p>3. Waktu menyelesaikan pekerjaan meningkat dari sebelumnya</p>

(Sumber: Data diolah, 2014)

#### D. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert Interval. Sugiyono (2012:135) menjelaskan skala Likert digunakan untuk mengukur setiap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Skala Likert ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Melalui skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *items* instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pembobotan disini adalah proses pemberian nilai angka pada setiap jawaban dari satu pertanyaan atau pernyataan, secara garis besar dapat dijelaskan pada Tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3**  
**Skala Pengukuran**

No.	Skala Sikap	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

(Sumber : Sugiyono, 2012:135)

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut pendapat Sugiyono (2012:115) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto dengan rincian sebagai berikut.

**Tabel 4**  
**Jumlah Karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto**

No.	Nama Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Pelayanan Medis	49
2.	Penunjang Medis	37
3.	Keperawatan	89
4.	Perencanaan dan Pengembangan	5
5.	Administrasi, Keuangan dan SDM	36
<b>Jumlah</b>		<b>211</b>

(Sumber: Data sekunder PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto, 2014)

### 2. Sampel

Pada penelitian ini, teknik sampling menggunakan sistem *nonprobability sampling* karena teknik ini tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sistem *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive random sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pada penelitian ini, yang dijadikan sampel hanya karyawan yang bekerja dalam lingkup kantor

dengan jam kerja tertentu, tanggung jawab tertentu dan sarana untuk praktik yang mendukung pekerjaan.

Penentuan sampel menggunakan rumus yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* dalam Sugiyono (2012: 126) sebagai berikut.

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

(Sumber: Sugiyono (2012, 126))

Keterangan:

S = jumlah sampel

N = jumlah populasi

$\lambda^2$  dengan dk = 1, taraf kesalahan bias 1%, 5%, dan 10%.

P = Q = 0,5

d = 0,05

Dalam penelitian ini taraf kesalahan yang digunakan 1%, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5**  
**Jumlah Sampel Karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto yang bekerja dalam lingkup kantor**

No.	Nama Divisi	Jumlah Karyawan	Sampel Penelitian
1.	Keperawatan	89	42
2.	Perencanaan dan Pengembangan	36	26
3.	Administrasi, Keuangan dan SDM	5	4
<b>Jumlah</b>		<b>130</b>	<b>72</b>

(Sumber: Data sekunder PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto, 2014)

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2012:193), “Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder”.

#### **a. Data Primer**

Definisi data primer adalah “Data yang langsung dikumpulkan di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya” (Hasan, 2002:82). Sedangkan 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 melalui penyebaran angket pada karyawan masing-masing divisi PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto.

#### **b. Data Sekunder**

Pengertian data sekunder adalah “Data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen, dimana peneliti tidak banyak berbuat untuk menjamin mutu dan peneliti harus menurut apa adanya” (Hasan, 2002:82). Sekaran (2006:65) mendefinisikan “Sumber data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan oleh seseorang, dan bukan peneliti yang melakukan studi mutakhir data tersebut bisa merupakan internal atau eksternal organisasi dan diakses melalui internet, penelusuran dokumen, atau publikasi informasi”. Dalam penelitian ini

meliputi sejarah PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto, data karyawan, struktur organisasi, dan data-data yang berhubungan erat dengan pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

### c. Metode Pengumpulan Data

Data adalah hasil pengamatan langsung terhadap perilaku manusia dimana peneliti secara partisipatif berada dalam kelompok orang-orang yang diselidikinya. Sebagai upaya mengumpulkan data dan keterangan yang diperlukan, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1) Angket

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan seperangkat pernyataan tertulis dalam bentuk angket yang telah disusun secara terstruktur dan disebarkan kepada 72 orang karyawan pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto sebagai sumber dari sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Jenis angket yang digunakan adalah bersifat tertutup, yaitu angket yang telah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Kisi-kisi dan Angket dapat dilihat pada lampiran 1.

#### 2) Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dokumentasi maksudnya adalah mengadakan pencatatan dari dokumen-dokumen tertentu yang

berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Beberapa dokumen yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- a) Sejarah PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto
- b) Struktur organisasi
- c) Data karyawan
- d) Data-data yang berhubungan erat dengan masalah yang akan dianalisis dalam penelitian ini.

## **F. Uji Validitas dan Reliabilitas**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Suatu angket atau kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel secara tepat. Jadi, uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui *items* yang tersaji dalam angket atau kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang kita teliti. Uji validitas dilakukan untuk menguji coba instrumen secara empiris pada sampel yang bukan dari sampel penelitian (Sugiyono, 2012: 354). Sampel yang digunakan untuk uji coba instrumen bukan sampel yang digunakan untuk penelitian. Sampel diambil secara proporsional acak. Semua sampel yang digunakan untuk uji coba instrumen berasal dari karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto sebanyak 35 orang. Hasil uji coba instrumen kemudian dianalisis. Data uji coba instrumen dapat dilihat pada lampiran 2 sampai dengan lampiran 4.



Setelah perolehan data melalui uji coba instrumen secara empiris, selanjutnya untuk mengetahui *items* dalam instrumen itu valid, maka digunakan teknis korelasi *Pearson product moment* menggunakan *software* SPSS 18 untuk instrumen angket. Valid tidaknya suatu *items* dapat diketahui dengan menggunakan rumus perbandingan korelasi *Pearson product moment* di bawah ini:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad (\text{Arikunto, 2010:213})$$

Dimana:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

N = banyaknya sampel

X = *item/* pertanyaan

Y = total variabel

Begitu nilai r (disebut dengan nilai  $r_{hitung}$ ) telah diperoleh, maka langkah selanjutnya membandingkan antara probabilitas r dengan alpha yang ditetapkan (0,05). Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan *valid* dan sebaliknya jika probabilitas hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak *valid*.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:239) Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali, karena instrumen

penelitian ini dalam bentuk skala 1-5 maka untuk mencari uji reliabilitasnya digunakan teknik rumus Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\Sigma \sigma_n^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan sampel

$\Sigma \sigma_n^2$  = jumlah varians butir/ soal

$\sigma_1^2$  = jumlah varians total

Sedangkan menurut Mardapi (2007:58), Reliabilitas adalah konsistensi, stabilitas atau *dependability*, yang pada prinsipnya menunjukkan sejauh mana pengukuran ini dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama.

Kriteria yang digunakan untuk menetapkan kehandalan instrumen adalah dengan formula *Cronbach's Alpha*. Menurut Feldt dan Brennan (1989) dalam Mardapi (2007: 125), bahwa indeks kehandalan tes lebih besar dari 0,70 maka sudah dapat diterima. Hasil analisis yang dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 18 menunjukkan bahwa instrumen ketiga variabel penelitian, yaitu motivasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan termasuk baik. Hal ini terlihat dari koefisien *alpha* yang lebih besar dari 0,70.

## G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan statistik (Sugiyono, 2012: 207)

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif yaitu adalah penyajian data melalui tabel dan grafik. Analisis deskriptif menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007:94), “Teknik analisis yang memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi. Tujuan analisis deskriptif hanya menyajikan dan menganalisis data agar bermakna dan komunikatif.”

Dalam penelitian ini, analisis digunakan untuk mendeskripsikan variabel motivasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan dengan jalan mendistribusikan *items* dari masing-masing variabel. Data yang telah

dikumpulkan dalam bentuk pernyataan dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan selanjutnya ditabulasi ke dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian ini adalah dengan pemberian angka, baik dalam responden maupun dalam presentase.

## 2. Analisis Statistik Inferensial

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Untuk membantu dan mempermudah dalam menganalisis data maka digunakan program komputer *SPSS 18.0 for Windows*. Menurut Sugiyono (2012:277), “Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sugiyono, 2012:277)

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

X<sub>1</sub>X<sub>2</sub> = Variabel Bebas (Motivasi dan Komitmen Organisasional)

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = koefisien regresi

### 1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh dari variabel-variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ), maka dilakukan dengan menggunakan perhitungan uji F. Rumus uji statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)} \quad (\text{Sugiyono, 2012:256})$$

Keterangan:

F = Pendekatan distribusi probabilitas

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah anggota sampel

Adapun hipotesis yang digunakan untuk uji F adalah sebagai berikut:

$H_0$  = Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (Motivasi dan Komitmen Organisasional) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

$H_a$  = Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (Motivasi dan Komitmen Organisasional) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika signifikan  $F \leq \text{sig. } \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Jika signifikan  $F \geq \text{sig. } \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$x = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

(Sugiyono, 2012:260)

Keterangan:

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$N$  = Jumlah sampel

$T$  = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Adapun hipotesis untuk Uji t adalah sebagai berikut:

$H_0$  = Secara parsial variabel bebas (Motivasi dan Komitmen Organisasional) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

$H_a$  = Secara parsial variabel bebas (Motivasi dan Komitmen Organisasional) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan)

Untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis dapat diketahui berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika signifikan  $t \leq \text{sig. } \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Jika signifikan  $t \geq \text{sig. } \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data berdistribusi normal. Selain itu, dari hasil pengujian normalitas juga dapat menunjukkan bahwa sampel yang diambil berdistribusi normal yaitu hampir berdistribusi normal (Arikunto, 2010:262). Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode grafik, dimana metode grafik yang handal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat *normal probability plot* atau histogram, tersebut normalitas dapat diketahui dengan melihat pola penyebaran data pada sumbu diagonal atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengukit arah

garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Hair, Black, Babin, Anderson dan Tatham (2009:70) mengemukakan bahwa normalitas data juga dapat dilihat dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Apabila nilai Z statistik tidak signifikan maka suatu data disimpulkan terdistribusi secara normal (taraf signifikansi  $> 0,05$ ). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan untuk mengetahui signifikansi penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Jika penyimpangan tersebut tidak signifikan ( $p < 0,05$ ), maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier (Hair, Black, Babin, Anderson dan Tatham, 2009:75).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi sempurna antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Dengan demikian, multikolinieritas terjadi apabila nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  dan  $VIF \geq 10$  (Hair, Black, Babin, Anderson dan Tatham, 2009:197).