

## **BAB III**

### **METODOLOGI**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah mendapatkan pengetahuan yang tepat dan fakta yang sah, benar, dan tepat serta dapat dipercaya tentang apakah terdapat hubungan antara komitmen karyawan dengan kinerja karyawan pada koperasi pekerja CNOOC.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada koperasi pekerja CNOOC yang berada di wilayah Jakarta Pusat. Alasan peneliti mengadakan penelitian di tempat tersebut karena koperasi ini merupakan salah satu koperasi yang telah berkembang di Indonesia, sehingga memerlukan karyawan yang berkomitmen serta memiliki kinerja yang baik untuk terus memajukan koperasi.

Waktu penelitian berlangsung selama lima bulan, yaitu mulai bulan Maret sampai dengan Agustus 2013, dimana waktu tersebut merupakan waktu yang dianggap cukup luang dan efektif bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian.

#### **C. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua variable, yaitu variable bebas (komitmen karyawan) sebagai yang menentukan

dan diberi simbol X, dengan variable terikat (kinerja karyawan) sebagai yang ditentukan dan diberi symbol Y.

#### **D. Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah sekumpulan objek yang memiliki satu karakteristik umum yang sama<sup>35</sup>. Jumlah populasi yang akan diteliti sebanyak 42 karyawan koperasi. Teknik yang akan digunakan adalah penelitian sensus. Penelitian sensus adalah penelitian dimana seseorang akan meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi yang akan diteliti adalah populasi terbatas dimana subjeknya tidak terlalu banyak.

#### **E. Instrumen Penelitian**

##### **1. Kinerja Karyawan ( Variabel Y )**

###### **a. Definisi Konseptual**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan dan menjalankan strategi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh koperasi. Kinerja mencerminkan kuantitas, mutu, keterampilan, ketepatan waktu, kreativitas, inisiatif dan kerjasama.

###### **b. Definisi Operasional**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan terhadap koperasi yang mencerminkan berbagai indikator yang meliputi: kemampuan

---

<sup>35</sup>Furqon, Ph.D, *statistika terapan untuk penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2002), p.135

karyawan seperti kesempurnaan, kesesuaian, dan keakuratan hasil kerja; jumlah karyawan seperti: jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan keterampilan; perilaku karyawan seperti kesetaraan, kerjasama antar karyawan, dan kenyamanan bekerja.

**c. Kisi-Kisi Kinerja Karyawan**

Kisi-kisi instrument untuk mengukur kinerja karyawan akan disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan uji reabilitas serta analisis butir soal untuk memberikangambaran sejauh mana instrument penelitian (Kinerja Karyawan) mencerminkan indikator-indikator. Kisi-kisi instrument kinerja karyawan dapat dilihat pada table III. 1.

Tabel III. 1  
Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Karyawan

Indikator	Sub indikator	Butir Soal Uji Coba		Butir Soal Final	
		+	-	+	-
Kemampuan Karyawan	• Kesempurnaan	1, 2, 3, 4		1, 2, 3, 4	
	• Keakuratan	5, 6, 7, 8*, 9		5, 6, 7, 8	
	• Kesesuaian	10, 11, 12, 13		9, 10, 11, 12	
Kuantitas karyawan	• Jumlah hasil kerja	14, 15		13, 14	
	• Ketrampilan	16*, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23		15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	
Perilaku Karyawan	• Kesetaraan	24, 25, 26*, 27		22, 23, 24	
	• Kerja Sama	28, 29, 30, 31		25, 26, 27, 28	
	• Kenyamanan Bekerja	32, 33, 34		29, 30, 31	

**KETERANGAN :**

\* Butir Soal Drop

Sementara penilaian dalam instrumen kinerja karyawan telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban dari setiap butir tersebut yang bernilai dari satu hingga lima sesuai tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas, lihat tabel berikut ini :

Tabel III.2  
Skala Penilaian Kinerja Karyawan

Pilihan Jawaban	Bobot Skor	
	+	-
Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang-Kadang	3	3
Pernah	2	3
Tidak Pernah	1	5

#### d. Validasi Instrumen Kinerja Karyawan

Proses pengembangan instrument kinerja karyawan dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk daftar kuisisioner. Pertanyaan dalam kuisisioner mengacu kepada indikator kinerja karyawan seperti terlihat pada tabel III.1. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument, yaitu dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Kriteria batas minimum yang diterima adalah  $r_t = 0,213$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir soal dianggap valid. Tapi sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir soal tidak valid, yang kemudian butir soal tersebut tidak digunakan atau harus didrop.

$$r_{it} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu<sup>36</sup>

$$r_k = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

<sup>36</sup>*Ibid.*, p. 171

Keterangan:

$r_{ii}$  = Koefisien reliabilitas tes

$k$  = cacah butir

$S_i^2$  = varians skor butir

$\sum S_i^2$  = varians skor total

## 2. Komitmen Karyawan (Variable X)

### a. Definisi Konseptual

Komitmen karyawan adalah kriteria psikologis karyawan terhadap koperasi yang mencakup rasa keterlibatan karyawan dengan koperasi, dukungan anggota terhadap koperasi, rasa keterikatan anggota terhadap koperasi dan kesetiaan untuk tetap ada di dalam organisasi koperasi.

### b. Definisi Operasional

Komitmen karyawan adalah keterikatan psikologis karyawan terhadap koperasi yang mencerminkan indikator-indikator yaitu keterlibatan (kesediaan untuk menggunakan usaha yang tinggi untuk koperasi), dukungan (mendukung setiap perubahan dalam koperasi), keterikatan (keterikatan anggota terhadap koperasi) dan kesetiaan (keinginan untuk tetap tinggal dalam koperasi).

### c. Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Karyawan

Kisi-kisi instrumen penelitian yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variable komitmen karyawan dan juga untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen ini mencerminkan sub indikator variable karyawan.

Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas

serta analisis butir soal, dan juga untuk memberi gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan indikator-indikator variabel komitmen karyawan yang terdapat pada table III.2

Tabel III. 3  
Kisi-kisi Instrumen Variabel X (Komitmen Karyawan)

Indikator	Sub Indikator	Butir Soal Uji Coba		Butir Soal Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Keterlibatan Karyawan	Ikut serta	1, 2,3, 4, 5, 6		1, 2, 3, 4, 5, 6	
	Kemampuan	7, 8, 9*, 10		7, 8, 9	
Dukungan Karyawan	Tanggung jawab	11, 12, 13, 14*, 15, 16, 17, 18		10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	
Keterikatan Karyawan	Kesediaan	19*, 20, 21, 22		17, 18, 19	
	Kesiapan	23, 24, 25*		20, 21	
Kesetiaan Karyawan	Keinginan untuk menetap	26, 27, 28		22, 23, 24	
	Rela berkorban	29, 30, 31, 32, 33		25, 26, 27, 28, 29	
	Kesadaran	34, 35, 36		30, 31, 32	

**KETERANGAN :**

\* Butir Soal Drop

Sementara penilaian dalam instrumen komitmen karyawan telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban dari setiap butir tersebut yang bernilai dari satu hingga lima sesuai tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas, lihat tabel berikut ini :

Tabel III.4  
Skala Penilaian Komitmen Karyawan

Pilihan Jawaban	Bobot Skor	
	+	-
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	5

#### d. Validasi Instrumen Komitmen Karyawan

Proses pengembangan instrument kinerja karyawan dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk daftar kuisisioner. Pertanyaan dalam kuisisioner mengacu kepada indikator komitmen karyawan seperti terlihat pada tabel III.1. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument, yaitu dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Kriteria batas minimum yang diterima adalah  $r_t = 0,213$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir soal dianggap valid. Tapi sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir soal tidak valid, yang kemudian butir soal tersebut tidak digunakan atau harus didrop.

$$r_{it} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu<sup>37</sup>

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Koefisien reliabilitas tes

$k$  = cacah butir

$S_i^2$  = varians skor butir

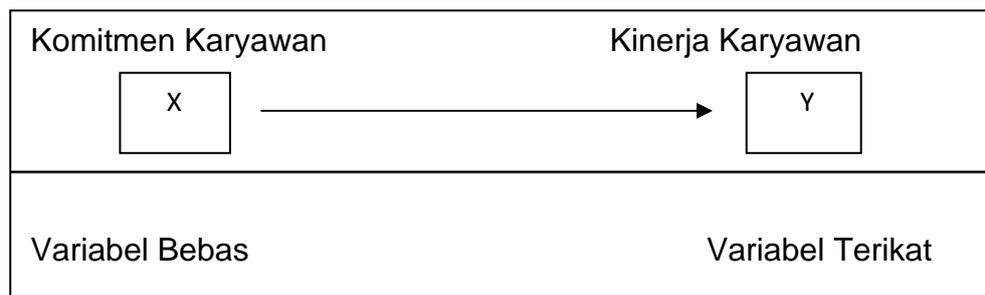
$\sum S_i^2$  = varians skor total

---

<sup>37</sup>*Ibid.*, p. 171

## F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variable ini digunakan untuk menggambarkan hubungan dua variable penelitian, yaitu komitmen karyawan sebagai variable X dan kinerja karyawan sebagai variable Y, konstelasi hubungan antar variable ini digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

X : Variabel Bebas, yaitu Komitmen Karyawan

Y : Variabel Terikat, Yaitu Kinerja Karyawan

→ : Arah Hubungan

## G. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini sesuai dengan metodologi dan tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara komitmen karyawan dengan kinerja karyawan. Dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah :

## 1. Mencari Persamaan Regresi Y dengan rumus

Di dapat dengan menggunakan rumus sebagai berikut .<sup>38</sup>

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Variabel Tidak Bebas

X = Variabel Bebas

a = Bilangan Konstan

b = Koefisien arah regresi linier

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus berikut :

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} \quad a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

## 2. Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran Regresi Y atas X ( $Y - \hat{Y}$ ) berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap regresi Y atau X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah .<sup>39</sup>

$$L_o = \{F(Z_i) - S(Z_i)\}$$

Keterangan :

F (Z<sub>i</sub>) = merupakan peluang angka baku

S (Z<sub>i</sub>) = merupakan proporsi angka baku

L<sub>o</sub> = L observasi (harga mutlak terbesar)

<sup>38</sup>Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung : Transito, 2001), h. 312

<sup>39</sup>Ibid, h. 466

Hipotesis statistik :

$H_0$  : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

$H_1$  : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tak normal

Kriteria Pengujian :

Jika  $L_{tabel} > L_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima, berarti galat taksiran Y atas berdistribusi normal.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Keberartian Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak.

Dengan hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

Kriteria pengujian keberartian regresi adalah :

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak  $H_0$

#### b. Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut merupakan bentuk linier atau non linier.

$$H_0 : Y = \alpha + \beta x$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta x$$

Kriteria pengujian linearitas regresi adalah :

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dan tolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Persamaan regresi yang diperoleh adalah linier jika  $H_0$  diterima.

Langkah perhitungan keberartian dan linearitas regresi terlihat pada table di bawah ini :<sup>40</sup>

**Tabel III.5**  
**Table ANAVA**

Sumber Varians	Derajat Bebas (dk)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung} (F_0)$	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$(\sum Y)^2/n$			
Regresi (b/a)	1	b. $\sum xy$	$\frac{JK (b / a)}{db (b / a)}$	$\frac{RJK (b / a)}{RJK (S)}$	Fo>Ft maka regresi berarti
Sisa (S)	n-2	JK(T)-JK(a)-JK(b/a)	$\frac{JK (S)}{db (S)}$		
Tuna Cocok (TC)	k-2	JK (S)-JK (G)	$\frac{JK (TC)}{db (TC)}$	$\frac{RJK (TC)}{RJK (G)}$	Fo<Ft maka regresi berbentuk linier
Galat (G)	n-k	$\sum Y^2 - (\sum Y)^2 / nk$	$\frac{JK (G)}{db (G)}$		

### c. Uji Koefisien Korelasi

Menghitung  $r_{xy}$  menggunakan rumus “r” (Product Moment) dari Pearson dengan rumus sebagai berikut :<sup>41</sup>

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : tingkat keterkaitan hubungan

<sup>40</sup>Ibid, h.332

<sup>41</sup>Ibid, h.377

X : jumlah skor dalam sebuah sebaran x

Y : jumlah skor dalam sebuah sebaran y

**d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)**

Untuk menghitung signifikansi koefisien korelasi digunakan uji t dengan rumus :<sup>42</sup>

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}}$$

Keterangan :

$T_{hitung}$  : skor signifikansi koefisien korelasi

$R_{xy}$  : koefisien korelasi product moment

n : banyaknya sampel atau data

Hipotesis statistic :

$H_o : \rho = 0$

$H_i : \rho \neq 0$

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Terima  $H_o$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $H_i$  ditolak

Tolak  $H_o$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $H_i$  diterima

Hal ini dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = n – 2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_o$  dan berarti koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan antara variable X dan variable Y terdapat hubungan yang positif.

---

<sup>42</sup>*Ibid*, h.377

**e. Uji Koefisien Determinasi**

Digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variansi Y ditentukan X dengan menggunakan rumus :<sup>43</sup>

$$KD = r_{xy}^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

$r_{xy}^2$  : Koefisien Korelasi

---

<sup>43</sup>*Ibid*, h. 369