

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat dan dapat dipercaya mengenai pengaruh secara parsial maupun simultan mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Jakarta dan Bogor, tepatnya di PT. Alfa Tersia Konsultan yang beralamat di Jl. Pemuda Taman Berdikari Sentosa Blok O no. 12a, Pulo Gadung, Jakarta Timur, dan di Jl. Hegarmanah II no 9, Gunung Batu Bogor. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan awal bulan Juni sampai akhir bulan Juni 2014.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi dengan pendekatan korelasional. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

D. Populasi dan *Sampling*

Menurut Sugiyono (2001: 55) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Alfa Tersia Konsultan. Total jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebesar 50 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang dapat diteliti (Hasan, 2002).

Dalam rangka menentukan besarnya sample, peneliti menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008) sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

$e = 5\%$, kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{50}{1 + 50(0.05)^2}$$

$$n = 44,4$$

Berdasarkan perhitungan yang menggunakan rumus Slovin, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak yang dibulatkan 44,4 oleh peneliti menjadi 44 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang diserahkan langsung kepada responden atau sampel penelitian. Dengan menggunakan teknik ini responden akan menerima sejumlah pertanyaan yang diajukan peneliti mengenai hal yang akan diteliti.

Adapun teknik untuk pengambilan data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan *simple random sampling*.

F. Operasionalisasi variabel

1. Definisi Konseptual

a. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah perasaan kewajiban karyawan untuk tinggal dengan organisasi, perasaan ini dihasilkan dari tekanan internalisasi normatif yang diberikan pada seorang individu

b. Motivasi kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan kekuatan penggerak di dalam diri seseorang yang dapat menimbulkan dan menjamin kinerjanya sehingga tujuan kerja yang telah dirumuskan dapat tercapai.

c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah cerminan sikap dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut berupa sejauh mana seorang karyawan merasa positif atau negatif tentang aspek intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaannya.

2. Definisi Operasional

a. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi tiga yaitu (a) Komitmen afektif, (menyangkut ikatan emosional dan keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan organisasi). (b) Komitmen berkelanjutan, (berkaitan mengenai keuntungan dan kerugian yang dirasakan karyawan pada saat bertahan atau meninggalkan organisasi). (c) Komitmen normatif, (berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai kewajiban moral kepada organisasi).

b. Motivasi kerja

Ada tiga kebutuhan penting yang dapat membantu menjelaskan motivasi yaitu (a) N-Ach atau *need for achievement* (dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk meraih prestasi), (b) N-Pow atau *need for power* (keinginan untuk mengatur, mempengaruhi dan memimpin individu lain), (c) N-Aff atau *need for affiliation* (keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang akrab).

c. Kepuasan kerja

Ada lima aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (a) Pekerjaan itu sendiri (sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan). (b) Gaji, (imbalan yang diterima atas hasil kerja karyawan). (c) Pengawasan, (kemampuan pimpinan untuk memberikan perhatian dan penegakkan peraturan kepada karyawan). (d) Kesempatan promosi, (kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan menduduki posisi yang lebih baik). (e) Hubungan dengan sesama rekan kerja, (kemampuan karyawan saling berinteraksi dan memberikan dukungan kepada sesama karyawan).

3. Kisi-kisi instrument

Kisi-kisi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang di gunakan untuk mengukur variabel yang di uji cobakan

a. Kisi-kisi intrumen komitmen organisasi dapat dilihat di tabel 3.1.

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator
Komitmen Organisasi (Meyer, Allen dan Smith: Komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi tiga yaitu Komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan, dan Komitmen normatif	Komitmen Afektif	Senang untuk berkarir dengan organisasi ini
		Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi
	Komitmen Berkelanjutan	Merasa membutuhkan pekerjaan di perusahaan.
		Merasa akan kehilangan pendapatan apabila meninggalkan perusahaan.
	Komitmen Normatif	Memiliki kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan
		Merasa wajib untuk tetap berada di perusahaan.

b. Kisi-kisi instrumen motivasi kerja dapat dilihat di tabel 3.2

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Motivasi kerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi Kerja (McClelland: Ada tiga kebutuhan penting yang dapat membantu menjelaskan motivasi yaitu N-Ach, N-Pow, dan N-Aff)	<i>Need for achievement</i>	Berusaha untuk lebih kreatif dan inovatif
		Keinginan untuk dapat melebihi prestasi orang lain
	<i>Need for power</i>	Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi seorang pimpinan
		Aktif dalam menentukan tujuan organisasi yang dipimpin
	Need for Affiliation	Lebih suka untuk bersosialisasi daripada menyendiri
		Berdiskusi untuk mencari sebuah keputusan

c. Kisi-kisi instrumen *kepuasan kerja* dapat dilihat di tabel 3.3

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepuasan Kerja (Luthans: Ada lima aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu Gaji, Pengawasan, Pekerjaan itu sendiri, Hubungan dengan sesama pekerja, dan Kesempatan Promosi)	Gaji	Gaji dianggap cukup
		Gaji sudah sesuai dengan jabatan
	Pengawasan	Pimpinan melakukan pengawasan secara berkala
		Pimpinan memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan
	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian
		Tingkat tantangan pekerjaan
	Hubungan dengan sesama pekerja	Kerjasama yang baik sesama rekan kerja
		Saling menghargai sesama rekan kerja
	Kesempatan Promosi	Pengembangan potensi diri dalam organisasi
		Pengembangan karir berdasarkan kinerja kerja dalam organisasi

4. Skala pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian untuk mengisi setiap butir pertanyaan menggunakan *skala likert* dengan 5 (lima) alternatif jawaban,

yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Skala *likert* adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur. Untuk mengetahui kriteria penilaiannya, dapat di lihat pada tabel 3.4.

Tabel 3.4 Skala Penilaian untuk Komitmen organisasi

Alternatif Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis

1. Uji instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:144) mengatakan bahwa uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji sejauh mana item kuisioner yang valid dan mana yang tidak valid. Hal ini dilakukan dengan cara mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban dari dua pilihan, perhitungan korelasi antara pernyataan kesatu dengan skor total

digunakan alat uji korelasi Pearson atau product moment. Kriteria pengujian validitas yaitu:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:145) selain valid atau sah sebuah instrumen juga harus reliabel (dapat dipercaya), maksudnya bahwa instrumen selain harus sesuai dengan kenyataan juga harus memiliki nilai ketepatan. uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji cronbach's alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai nilai cronbach's alpha > 0.6 , maka instrumen penelitian reliable.
- 2) Jika nilai cronbach's alpha < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2007:110) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dengan kata lain, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sifat distribusi data penelitian yang berfungsi untuk mengetahui apakah sampel yang diambil normal atau tidak dengan menguji sebaran data yang dianalisis. Menurut Ghozali (dalam Bintoro, 2010:36), model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi > 0.05 .

b. Uji Linearitas

Menurut Imam Ghozali (2007:115) uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0.05 (Priyatno, 2010:73).

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2007:91) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Pendapat lain diungkapkan oleh Tony Wijaya (2009:119) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Priyatno (2010: 84), prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji glejser, uji park, dan metode pola grafik regresi.

3. Analisis Regresi

a. Uji F (Regresi Simultan)

Menurut Priyatno (2010: 67), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dengan komitmen organisasi (Y). Uji F digunakan untuk menguji hipotesis 3

1) Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Keterangan :

R² : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variable

Hipotesis 3

H₀ : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan.

H_a : Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan.

Kriteria :

- H_0 ditolak jika F hitung $>$ F tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
- H_0 diterima jika F hitung $<$ F tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

b. Uji t

Menurut Priyatno (2010: 68), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial mempunyai pengaruh dengan variabel dependen (Y). Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan komitmen organisasi (Y). Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua.

Nilai t_{hitung} dicari dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i : Koefisien regresi variabel independen

s_{b_i} : Standar eror variabel independen

Hipotesis 1

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan.

Ha : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan.

Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan.

Ha : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Alfa Tersia Konsultan.

Kriteria

1. Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

2. Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2010: 66), analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$= \frac{(r_{YX_1})^2 + (r_{YX_2})^2 - 2(r_{YX_1})(r_{YX_2})(r_{X_1X_2})}{1 - (r_{X_1X_2})^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

r_{YX_1} = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

r_{YX_2} = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

$r_{X_1X_2}$ = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Kriteria:

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2010: 61), analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif (Priyatno, 2010: 61). Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (Komitmen Organisasi)

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Variabel bebas (Motivasi Organisasi) X_2 :

Variabel bebas (Kepuasan Kerja)