

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang valid dan dapat dipercaya tentang:

1. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap komitmen Organisasional pada karyawan di PT. Bertu Boga Sejahtera Tangerang Selatan.
2. Pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen Organisasional pada karyawan di PT. Bertu Boga Sejahtera Tangerang Selatan.
3. Pengaruh *Leader Member Exchange* dan keadilan organisasi komitmen Organisasional pada karyawan di PT. Bertu Boga Sejahtera Tangerang Selatan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bertu Boga Sejahtera yang terletak di Jl. Wr. Supratman No. 45, Ciputat, Tangerang Selatan, Banten. Tempat tersebut dipilih sebagai tempat penelitian karena memiliki masalah sesuai dengan masalah yang akan diteliti oleh peneliti yaitu berkaitan dengan komitmen organisasional.

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan, terhitung dari bulan Desember sampai dengan Januari 2017. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti karena peneliti sudah tidak disibukkan oleh kegiatan perkuliahan.

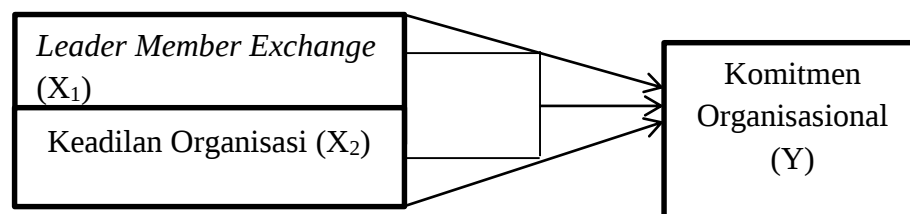
C. Metode Penelitian

1. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk variabel bebas *Leader Member Exchange* (X_1) serta primer untuk variabel bebas Keadilan Organisasi (X_2) dan variabel terikat Komitmen Organisasional (Y). Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilaksanakan.

2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Leader Member Exchange* (variabel X_1) dan Keadilan Organisasi (variabel X_2) terhadap Komitmen Organisasional (variabel Y), maka konstelasi pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X_1 : Variabel Bebas

X_2 : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

— : Arah Hubungan

D. Populasi dan Sampling

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya.”⁴⁴ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Bertu Boga Sejahtera Tangerang yang berjumlah 84 karyawan. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah karyawan tetap yang berjumlah 75 maka sampel yang diambil sebanyak 62 responden. Berdasarkan tabel *Isaac & Michael*, sampel penentuan dengan taraf kesalahan 5%.⁴⁵ Menurut Sudjana suatu sampel memiliki distribusi normal apabila memiliki ukuran sampel $n > 30$. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan lebih dari 30, sehingga sudah memenuhi asumsi distribusi normal.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana (*simple random sampling*), yaitu dalam menentukan anggota sampel, peneliti mengambil secara acak dengan menggunakan undian yang ada dalam populasi. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang homogen.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Komitmen organisasional

a. Definisi Konseptual

Keinginan kuat dari pegawai terhadap organisasinya dan berusaha untuk memajukan organisasi dan membantu organisasi untuk menapai

⁴⁴ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*. (Bandung: Alfabeta, 2000), h. 55

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 128

tujuan organisasi yang ditandai dengan dimensi 1) komitmen afektif 2)komitmen berkelanjutan 3) komitmen normative.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi adalah data primer dengan dimensi Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif dan indikator keinginan untuk menjadi anggota organisasi,keterkaitan secara emosional, kebutuhan bertahan karena pertimbangan biaya keluar dari organisasi, tetap bertahan adalah kewajiban, memiliki tanggung jawab terhadap organisasi, rasa beshalah meninggalkan organisasi dengan menggunakan model skala likert 1-5

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasional

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur Komitmen ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan indikator-indikator. Kisi-kisi instrumen motivasi dapat dilihat pada tabel III.1

Tabel III.1
Kisi-kisi Instrumen Variabel Y
Komitmen Organisasional

Varibel	Dimensi	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
Komitmen Organisasional	Komitmen afektif	1. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi	1,8		1,7	
		2. Keterkaitan secara emosional	9,10,2		8,9,2	
	Komitmen berkesinambungan	1. Kebutuhan bertahan karena Pertimbangan biaya keluar dari organisasi	11,3,1 4,15,4 ,13	18	10.3,1 2,13,4, 11	16
		1. Tetap bertahan adalah kewajiban	5*,17		15	
	Komitmen normatif	2. Memiliki tanggung jawab terhadap organisasi	6,12*		5	
		3. Rasa bersalah meninggalkan organisasi	7,16		6,14	

*Butir yang drop

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan dimensi Komitmen Organisasional. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir

pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pernyataan positif dan 1 sampai 5 untuk pernyataan negatif. Secara rinci pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III.2

TABEL III.2
Skala Penilaian untuk Variabel Y
Komitmen Organisasional

No.	Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Komitmen Organisasional

Proses pengembangan instrumen komitmen organisasional dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert sebanyak .. butir pernyataan yang mengacu pada dimensi Komitmen Organisasional seperti pada tabel III.1.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrumen yang

ditampilkan mewakili variabel komitmen organisasional dan indikator yang diukur. Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada 30 orang karyawan tetap UD. Gudang Sari Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total r_h melalui teknik korelasi *Product Moment (Pearson)*. Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria pengujian ditetapkan dengan cara membandingkan r_h bersasarkan hasil perhitungan lebih besar dengan r_t ($r_h > r_t$) maka butir instrumen dianggap tidak valid sehingga tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel}=0,361$ ($N=30$ pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor X_t

Setelah dilakukan uji validitas dari 18 pernyataan variabel komitmen organisasional diperoleh sebanyak 16 pernyataan yang

valid dan jumlah pernyataan yang tidak valid sebanyak 2. Jadi, hanya 16 pernyataan yang digunakan untuk penelitian.

Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana bila $n > 30$ ($n-1$)

Keterangan :

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

Hasil uji reliabilitas dengan nilai total varians butir $(\sum X_i)^2$ sebesar 16,34 dan varians total (S_i^2) sebesar 80,10 sehingga diperoleh nilai 0,849 yang berarti termasuk pada kategori reliabilitas yang

sangat tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ke 16 pernyataan variabel komitmen organisasional layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Tabel interpretasi reliabilitas dapat dilihat pada tabel III.3

Tabel III.3
Tabel Interpretasi Reliabilitas⁴⁶

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,81 < r < 1,00	Sangat tinggi
0,61 < r < 0,80	Tinggi
0,41 < r < 0,60	Cukup
0,21 < r < 0,40	Rendah
0,00 < r < 0,2	Sangat Rendah

2. Leader Member Exchange

a. Definisi Konseptual

Leader Member Exchange adalah variasi hubungan dua arah antara atasan dan bawahan yang memiliki tujuan untuk memajukan dan mencapai tujuan organisasi dengan dimensi loyalitas, afeksi dan respek.

b. Definisi Operasional

Leader Member Exchange adalah data primer yang dimensinya adalah loyalitas, afeksi dan respek dengan menggunakan model skala likert 1-5.

⁴⁶ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 67

c. Kisi-kisi Instrumen *Leader Member Exchange*

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur *Leader Member Exchange* ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan dimensi *Leader Member Exchange*. Kisi-kisi instrumen *Leader Member Exchange* dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.4
Kisi-kisi Instrumen Variabel X₁
Leader Member Exchange

Varibel	Dimensi	Butir Uji Coba	Butir Final
		(+)	(+)
<i>Leader Member Exchange</i>	loyalitas	3,6,12,9,1,14	3,6,11,8,1,13
	afeksi	16*,5,15,11,2	5,14,10,2
	respek	17.13,7*,4,10,8	15,12,4,9,7

*Butir yang drop

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan dimensi *Leader Member Exchange*. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pernyataan positif dan 1 sampai 5 untuk pernyataan negatif. Secara rinci pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III.5

TABEL III.5
Skala Penilaian untuk Variabel X₁
Leader Member Exchange

No.	Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen *Leader Member Exchange*

Proses pengembangan dimensi *Leader Member Exchange* dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert sebanyak 17 butir pernyataan yang mengacu pada dimensi *Leader Member Exchange* seperti pada tabel III.5.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrumen yang ditampilkan mewakili variabel *Leader Member Exchange* dan dimensi yang diukur. Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada 30 orang karyawan di UD. Gudang sari

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total r_h melalui teknik korelasi *Product Moment (Pearson)*. Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria pengujian ditetapkan dengan cara membandingkan r_h berdasarkan hasil perhitungan lebih besar dengan r_t ($r_h > r_t$) maka butir instrumen dianggap tidak valid sehingga tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel}=0,361$ ($N=30$ pada taraf signifikan $0,05$). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor X_t

Setelah dilakukan uji validitas dari 17 pernyataan variabel *LMX* diperoleh sebanyak 15 pernyataan yang valid dan jumlah pernyataan yang tidak valid sebanyak 2 , yaitu butir 7 dan 16, Jadi, hanya 15 pernyataan yang digunakan untuk penelitian.

Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana bila $n > 30$ ($n-1$)

Keterangan :

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

Hasil uji reliabilitas dengan nilai total varians butir $(\sum X_i)^2$ sebesar 24,87 dan varians total (S_i^2) sebesar 133,06, sehingga diperoleh nilai reliabilitas 0,871 yang berarti termasuk pada kategori reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ke .. pernyataan variabel *Leader Member Exchange* layak digunakan

sebagai alat ukur penelitian. Tabel interpretasi reliabilitas dapat dilihat pada tabel III.6

Tabel III.6
Tabel Interpretasi Reliabilitas⁴⁷

Besarnya nilai r	Interpretasi
$0,81 < r < 1,00$	Sangat tinggi
$0,61 < r < 0,80$	Tinggi
$0,41 < r < 0,60$	Cukup
$0,21 < r < 0,40$	Rendah
$0,00 < r < 0,2$	Sangat Rendah

3. Keadilan Organisasi

a. Definisi Konseptual

Keadilan organisasi adalah seberapa adil karyawan merasakan dirinya diperlakukan adil oleh perusahaan seberapa adil karyawan merasakan dirinya diperlakukan adil oleh perusahaan dengan dimensi Keadilan distributive, keadilan procedural, keadilan interaksional

b. Definisi Operasional

Keadilan organisasi adalah data primer dengan dimensi keadilan distributive, keadilan procedural, keadilan interaksional dengan indikator persamaan, kelayakan, konsistensi, keakuratan, koreksi, etika, kesopanan, bermartabat, hormat, kejujuran, pembenaran menggunakan model skala likert 1-5.

⁴⁷ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal. 67

c. Kisi-kisi Instrumen Keadilan Organisasi

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur Keadilan organisasi ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan dimensi Keadilan organisasi. Kisi-kisi instrumen Keadilan organisasi dapat dilihat pada tabel III.7

Tabel III.7
Kisi-kisi Instrumen Variabel X₂
Keadilan organisasi

Varibel	Dimensi		Butir Uji Coba		Butir Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
Keadilan organisasi	Keadilan distributif	1. Persamaan	2,15,11		2,14,10	
		2. kelayakan	18,13		17,12	
	Keadilan prosedural	1. Konsistesi	1,16,12		1,15,11	
		2. Keakuratan	3,14		3,13	
		3. Koreksi	17,4,22		16,4,21	
		4. Etika	20,5		20,5	
	Keadilan interaksional	1. Kesopanan	23,26*	6*	22	-
		2. Bermartabat	8,19		7,18	
		3. Hormat	25,7,21		24,6,20	
		4. Kejujuran	24,9		23,8	
		5. Pembenaran	27*,10		9	

*Butir yang drop

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan dimensi Keadilan organisasi. Untuk mengolah setiap variabel

dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pernyataan positif dan 1 sampai 5 untuk pernyataan negatif. Secara rinci pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III.8

TABEL III.8
Skala Penilaian untuk Variabel X₁
Keadilan organisasi

No.	Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Keadilan Organisasi

Proses pengembangan dimensi keadilan organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert sebanyak 27 butir pernyataan yang mengacu pada dimensi keadilan organisasi seperti pada tabel III.7.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrumen yang

ditampilkan mewakili variabel keadilan organisasi dan dimensi yang diukur. Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada 30 orang karyawan di UD. Gudang Sari

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total r_h melalui teknik korelasi *Product Moment (Pearson)*. Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria pengujian ditetapkan dengan cara membandingkan r_h berdasarkan hasil perhitungan lebih besar dengan r_t ($r_h > r_t$) maka butir instrumen dianggap tidak valid sehingga tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel}=0,361$ ($N=30$ pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor X_t

Setelah dilakukan uji validitas dari 27 pernyataan variabel keadilan organisasi diperoleh sebanyak 24 pernyataan yang valid dan

jumlah pernyataan yang tidak valid sebanyak 3 yaitu butir ke 6, 26, dan 27 Jadi, hanya 24 pernyataan yang digunakan untuk penelitian.

Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana bila $n > 30$ ($n-1$)

Keterangan :

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

Hasil uji reliabilitas dengan nilai total varians butir $(\sum X_i)^2$ sebesar 27,40 dan varians total (S_i^2) sebesar 126,97 sehingga diperoleh nilai reliabilitas 0,818 yang berarti termasuk pada kategori reliabilitas

yang sangat tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ke 24 pernyataan variabel keadilan organisasi layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Tabel interpretasi reliabilitas dapat dilihat pada tabel III.9

Tabel III.9
Tabel Interpretasi Reliabilitas⁴⁸

Besarnya nilai r	Interpretasi
$0,81 < r < 1,00$	Sangat tinggi
$0,61 < r < 0,80$	Tinggi
$0,41 < r < 0,60$	Cukup
$0,21 < r < 0,40$	Rendah
$0,00 < r < 0,2$	Sangat Rendah

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22.0, adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari

⁴⁸ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 67

distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji statis yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnov Z*.⁴⁹

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Z*, yaitu:

- 1) Jika signifikansi $>0,05$ maka data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (*normal probability*), yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah tiga variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linier atau tidak. Strategi untuk memverifikasi hubungan linear tersebut dapat dilakukan dengan Anova.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova, yaitu:

⁴⁹Priyanto, Duwi. *Teknik Mudah dan Cepar Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 2010), h. 55

- 1) Jika Signifikansi pada $Linearity < 0,05$ maka mempunyai hubungan linear.
- 2) Jika Signifikansi pada $Linearity > 0,05$ maka tidak mempunyai hubungan linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya terjadi korelasi antara variabel bebas. Akibat bagi model regresi yang mengandung multikolinearitas adalah bahwa kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel independen, tingkat signifikansi yang digunakan untuk menolak hipotesis nol akan semakin besar dan probabilitas menerima hipotesis yang salah juga akan semakin besar.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, VIF (*Variance Inflation Factor*). Bila *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi Multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model yang baik adalah homoskedastisitas.

Pada penelitian ini untuk menguji terjadinya heteroskedastisitas atau tidak dengan menggunakan analisis grafis. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam *scatterplot* antara variabel dependen dengan residual. Dasar analisis grafis adalah jika adanya pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji statistik dengan Uji *Spearman's rho*. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas, tetapi jika signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah Heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Rumus Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari *Leader Member Exchange* (X_1) dan Keadilan organisasi (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan:⁵⁰

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

⁵⁰*ibid.*

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Variabel terikat (Komitmen Organisasional)

b_0 = Konstanta (Nilai Y apabila $X_1, X_2 \dots X_n=0$)

X_1 = Variabel bebas (*Leader Member Exchange*)

X_2 = Variabel bebas (Keadilan organisasi)

b_1 = Koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (*Leader Member Exchange*)

b_2 = Koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Keadilan organisasi)

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.⁵¹

Hipotesis penelitiannya:

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya, variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y

- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya, variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y

⁵¹ Priyatno, Dewi, *Belajar Olah Data dengan Rumus dan Data dalam Aplikasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), h. 48

- $F_{hitung} < F_{tabel}$, jadi H_0 diterima
- $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

b. Uji t

Uji untuk pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.⁵²

Hipotesis penelitian:

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel X_1 tidak berpengaruh terhadap Y
- $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel X_2 tidak berpengaruh terhadap Y
- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel X_1 berpengaruh terhadap Y
- $H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel X_2 berpengaruh terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- $t_{hitung} < t_{tabel}$, jadi H_0 diterima
- $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

5. Koefisien Determinasi

Analisis R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

⁵² Priyatno, Dewi, *op.cit.*, h. 50