

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Rancangan Penelitian

“Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausal. Penelitian *asosiatif* adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen atau variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi” (Sugiyono, 2015:36).

Untuk menganalisis pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel independen (X), yaitu : motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan.

1.2 Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember, adapun pertimbangan – pertimbangan yang mendasari peneliti memilih lokasi di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember adalah:

- a. Dukungan dari Manajer PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember kepada peneliti untuk melakukan penelitian di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.
- b. Kemudahan data – data tentang PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember untuk mendapatkan guna menunjang validitas dari penelitian.

b.3 Sumber dan Jenis Data

b.3.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data internal dan eksternal.

b.3.1.1 Data Internal

Data internal merupakan data yang berasal dari dalam organisasi tersebut. (Mudrajad Kuncoro, 2011:25). Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember berupa data jumlah karyawan, profil PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

b.3.1.2 Data Eksternal

Data eksternal merupakan data yang berasal dari luar organisasi tersebut. (Mudrajad Kuncoro, 2011:25). Data eksternal yang digunakan dalam penelitian ini adalah data tentang kondisi perkembangan perusahaan lain di Kencong Kabupaten Jember seperti BPR Karunia Pakto dan BPR SAA dan digunakan sebagai pembanding dalam penelitian.

b.3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder.

b.3.2.1 Data Primer

Menurut Umar Husein (2012:42) “data primer merupakan data yang di dapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember dan hasil wawancara dengan karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember dan karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

b.3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2012:129) merupakan data atau sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini data jumlah pegawai, data absensi pegawai, profil PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

b.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

b.4.1 Populasi

”Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2009: 115).

Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Adapun yang dimaksudkan karyawan adalah Manajer, Staf Kantor dan Staf Lapangan (AO). Menurut data yang diberikan dari pihak PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember diperoleh jumlah seluruh karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember sampai dengan tahun 2018 ini adalah sebanyak 35 orang. Jadi jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 35 orang.

b.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, yang akan digunakan untuk menduga karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012:118).

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis *multivariate* yaitu analisis regresi linier berganda yang terdiri dari 3 (tiga) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen maka ukuran sampel yang diambil minimal = 10×3 variabel = 30 anggota sampel. Semakin besar ukuran sampel maka hasil penelitian akan semakin mendekati kenyataannya, oleh karena itu peneliti mengambil sampel sebanyak 10 untuk setiap variabelnya. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah $10 \text{ konsumen} \times 3 \text{ variabel} = 30 \text{ sampel}$.

b.5 Teknik Pengumpulan Data

b.5.1 Survey

Menurut Sugiyono (2015:235) “*survey* yaitu metode pengumpulan atau mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden untuk mendapatkan data yang sesuai dengan keadaan perusahaan sebenarnya”.

Survey yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara bertanya langsung kepada responden atau karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

b.5.2 Observasi

Merupakan metode penelitian dimana peneliti mengamati secara langsung obyek penelitian, guna menambah data dan informasi yang diperlukan (Sugiyono, 2015:93). Observasi yang dilakukan peneliti adalah datang dan mengamati secara langsung obyek penelitian yaitu dengan mengamati proses motivasi kerja yang diberikan Manajer PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember kepada bawahannya serta penerapan komitmen organisasi bagi semua karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

b.5.3 Dokumentasi

Pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen, buku atau arsip yang ada di perusahaan yang telah dipublikasikan dan dikaitkan dengan penelitian (Sugiyono, 2015:92). Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa data – data jumlah karyawan dan data dasar hukum pendirian PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

b.5.4 Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dikirimkan kepada responden, baik secara langsung maupun dengan bantuan pemilik usaha (Sugiyono, 2015:90). Untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Dengan menyebarkan kuesioner ini diharapkan akan mendapat data tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

Pengukuran data untuk variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dilakukan dengan memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan dari kuesioner. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan skala *likert*. Adapun bentuk skala *likert* menurut Sugiyono (2008:93) sebagai berikut :

- | | |
|--|---|
| a. Sangat setuju (SS) diberi skor | 5 |
| b. Setuju (ST) diberi skor | 4 |
| c. Ragu- ragu (RG) diberi skor | 3 |
| d. Tidak setuju (TS) diberi skor | 2 |
| e. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor | 1 |

e.6 Variabel Penelitian

e.6.1 Identifikasi Variabel

Sugiyono (2009:58-59), mengemukakan bahwa ”variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu 2 (dua) variabel independen/bebas dan 1 (satu) variabel dependen/terikat. Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) macam yaitu variabel independen dan variabel dependen.

- a. Variabel Independen

Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain, sering disebut dengan variabel yang mendahului. Variabel yang dilambangkan dengan (X) ini memiliki pengaruh positif maupun negatif terhadap variabel dependennya. Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam SEM (*Structural Equation Modeling*/pemodelan persamaan struktural), variabel independen disebut sebagai variabel eksogen. (Sugiyono, 2015:59).

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah:

- 1) Motivasi Kerja (X_1)
- 2) Komitmen Organisasi (X_2)

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen dan sering disebut sebagai variabel konsekuensi. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti. Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono,

2015:59).

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).

b.62 Definisi Konseptual Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1), dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Teori yang mendasari konsep Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember dalam penelitian ini adalah literatur – literatur yang berhubungan dengan ketiga variabel penelitian tersebut.

a. Motivasi Kerja (X_1)

Menurut Danang Sunyoto (2012:11) menjelaskan bahwa motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Pengertian motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

b. Komitmen Organisasi (X_2)

Menurut Grenberg (dalam Fitri, 2017:17) “mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keinginan kuat anggota organisasi karena peran organisasi yang juga mendukung anggota organisasi tersebut. Dengan kata lain,

komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”

c. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Priansa (2012:15) “dalam konteks perkantoran, efektivitas dapat diukur dengan kriteria tujuan yang hendak dicapai, kejelasan strategi pencapaian tujuan, proses analisa dan perumusan kebijakan yang mantap, perencanaan yang matang, penyusunan program yang tepat, tersedianya sarana dan prasarana kerja, pelaksanaan yang efektif dan efisien, sistem pengendalian yang mendidik”.

b.c.3 Definisi Operasional Variabel

a. Motivasi Kerja (X_1)

Menurut Danang Sunyoto (2012:11) menjelaskan bahwa motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Pengertian motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Indikator tentang motivasi dikemukakan oleh Danang Sunyoto (2012:13), yaitu sebagai berikut :

- a) Promosi untuk kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik dengan melihat prestasi kerja pegawai.
- b) Penghargaan atas prestasi kerja.
- c) Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan instansi pimpinan kepada bawahan.
- d) Pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai.

- e) Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi.

Berdasarkan pendapat Danang Sunyoto (2012:31) tentang indikator motivasi tersebut, maka disusun kuesioner tentang motivasi dengan jawaban dalam skala *likert*, sebagai berikut :

- 1) PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember melakukan promosi untuk kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik dengan melihat prestasi kerja pegawai.
- 2) PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawainya.
- 3) Saya selalu melakukan pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan Kepala PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.
- 4) Saya selalu mengakui atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember lain.
- 5) Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi saya untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Manajer PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

b. Komitmen Organisasi (X_2)

Menurut Encyclopedia Britanica (dalam Arina, 2014:10) “komitmen organisasi merupakan konsep manajemen yang menempatkan SDM sebagai figur sentral bagi organisasi tanpa komitmen organisasional, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, komitmen organisasi harus dipelihara”.

Indikator tentang motivasi dikemukakan oleh Encyclopedia Britanica (dalam Arina, 2014:14), yaitu sebagai berikut :

- 1) Tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah.
- 2) Bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas.
- 3) Menjaga kerahasiaan perusahaan.
- 4) Mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat.
- 5) Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan.

Berdasarkan pendapat Encyclopedia Britanica (dalam Arina, 2014:14) tentang indikator komitmen organisasi tersebut, maka disusun kuesioner tentang motivasi dengan jawaban dalam skala *likert*, sebagai berikut :

- 1) Saya tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah.
- 2) Saya bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas.
- 3) Saya menjaga kerahasiaan perusahaan.
- 4) Saya mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat.
- 5) Saya mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Dermawan Wibisono (2011:164) bahwa mengenai indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik meliputi:

- 1) Umpan balik 360 derajat, Indikator ini membuka kesempatan bagi semua pegawai untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada sesama anggota perusahaan lainnya, sehingga dapat diidentifikasi kinerja individu, departemen, atau proses dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan
- 2) Absensi, Absensi mengukur proporsi waktu kehadiran dan kesiapan kerja pegawai. Tingkat absensi merupakan masukan penting terhadap proses perencanaan kapasitas yang mengindikasikan keberadaan dan keahlian pegawai ketika dibutuhkan.
- 3) Lamaran dan Lowongan, Pengukuran jumlah orang yang melamar pada setiap lowongan yang diiklankan akan menilai jumlah orang yang berkeinginan bekerja pada perusahaan. Indikator ini mengindikasikan ketertarikan calon pegawai terhadap perusahaan serta persepsi masyarakat luar terhadap perusahaan.
- 4) Ketersediaan Pelatihan, Program pelatihan merupakan semua aktivitas yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kapabilitas atau keahlian pegawai. Pelatihan mencakup kursus internal maupun eksternal yang dilakukan sambil bekerja.
- 5) Motivasi dan Komitmen Pegawai, Komitmen dan motivasi bekerja merupakan hal penting dalam memaksimalkan pencapaian potensi perusahaan atau organisasi. Komitmen dan motivasi pegawai merupakan kontribusi yang penting dimana pegawai dapat meyakinkan perusahaan atau organisasi bahwa mereka berusaha semaksimal mungkin dalam beraktifitas dan bekerja bagi keuntungan perusahaan atau organisasi tersebut.
- 6) Loyalitas Pegawai. Indikator pengukuran tingkat keluar masuk pegawai, dimana pegawai lama meninggalkan perusahaan atau organisasi dan perusahaan mendapatkan pegawai baru, merupakan tolak ukur yang sangat penting bagi perusahaan yang harus dikelola dengan seksama. Lamanya pegawai bekerja diperusahaan atau organisasi mengindikasikan tingkat kepuasan pegawai terhadap perusahaan atau organisasi tersebut. Sebaliknya ketidakpuasan pegawai merupakan pemicu mudahnya pegawai meninggalkan perusahaan atau organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat Dermawan Wibisono (2011:164) tentang indikator tentang kinerja pegawai tersebut, maka disusun kuesioner tentang kinerja pegawai dengan jawaban dalam skala *likert*, sebagai berikut :

- 1) Saya selalu memberikan umpan balik (*feedback*) yang positif kepada sesama karyawan guna terselesainya suatu pekerjaan.
- 2) Saya selalu disiplin dan hadir tepat waktu dalam pekerjaan maupun pertemuan-pertemuan yang diselenggarakan oleh PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.
- 3) Banyak lamaran pekerjaan yang masuk ke PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.
- 4) PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember sering menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keahlian pegawainya.

- 5) Saya merasakan kepuasan dalam setiap pekerjaan saya di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.
- 6) Saya mempunyai loyalitas yang tinggi kepada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

6).7 Instrumen Penelitian

““Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian” (Sugiyono, 2015:178).

“Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif” (Sugiyono, 2015:167).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ordinal adalah skala yang memiliki urutan, namun jarak antara titik–titik atau kategori terdekat tidak perlu menunjukkan rentang yang sama. Skala ordinal hanya mengindikasikan kategori yang menjadi urutan pertama posisinya lebih tinggi daripada kategori urutan kedua dan kategori kedua punya kedudukan yang lebih tinggi daripada ketiga dan seterusnya (Istijanto, 2010:80).

Instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator variable dan selanjutnya instrumen penelitian dan skala pengukurannya disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1

Variabel, Indikator, Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumb
-----	----------	-----------	-----------	-------	------

1.	Motivasi Kerja	<p>a. Promosi untuk kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik dengan melihat prestasi kerja pegawai. Penghargaan atas prestasi kerja.</p> <p>b. Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan instansi pimpinan kepada bawahan.</p> <p>c. Pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai.</p> <p>d. Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi.</p>	<p>a. PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember melakukan promosi untuk kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik dengan melihat prestasi kerja pegawai.</p> <p>b. PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawainya.</p> <p>c. Saya selalu melakukan pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan Manajer PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.</p> <p>d. Saya selalu mengakui atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai lain PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.</p> <p>e. Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi saya untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Manajer PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.</p>	Ordinal	Danang Sunyoto (2012:3)
2.	Komitmen Organisasi	<p>a. Tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah.</p> <p>b. Bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas.</p> <p>c. Menjaga kerahasiaan perusahaan.</p> <p>d. Mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat</p> <p>e. Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan</p>	<p>a. Saya tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah.</p> <p>b. Saya bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas.</p> <p>c. Saya menjaga kerahasiaan perusahaan.</p> <p>d. Saya mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat.</p> <p>e. Saya mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan.</p>	Ordinal	<i>Encyclopedia Britanica</i> (dalam Arina, 2014:14)

3.	Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> a. Umpan balik 360 derajat. b. Absensi. c. Lamaran dan Lowongan. d. Ketersediaan Pelatihan. e. Motivasi dan Komitmen Karyawan. f. Loyalitas Pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya selalu memberikan umpan balik (<i>feedback</i>) yang positif kepada sesama karyawan guna terselesainya suatu pekerjaan. b. Saya selalu disiplin dan hadir tepat waktu dalam pekerjaan maupun pertemuan - pertemuan yang diselenggarakan oleh PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. c. Banyak lamaran pekerjaan yang masuk ke PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. d. PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember sering menyediakan pelatihan untuk e. meningkatkan keahlian pegawainya. Saya merasakan kepuasan dalam setiap pekerjaan saya di PT. BPR f. Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Saya mempunyai loyalitas yang tinggi kepada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. 	Ordinal	Derma n Wibison (2011:1)
----	------------------	--	---	---------	---------------------------------------

6).8 Teknik Analisis Data

“Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal” (Sugiyono, 2009:426).

Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan realibilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji

pengaruh yang menggunakan asumsi dasar, bahwa data harus berdistribusi normal terbebas dari Multikolinieritas (*Multicolonearity*) dan Heterokedastisitas.

6).8.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk menjangkau data responden, dimana asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuesioner adalah data harus valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

6).8.1.1 Pengujian Validitas

Menurut Husein Umar (2012:166) uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan.

Langkah-langkah mengukur validitas adalah sebagai berikut:

- a) Melakukan uji coba kuisisioner dengan meminta minimal 30 responden menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Dengan jumlah minimal 30 orang ini, distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal
- b) Siapkan tabel tabulasi jawaban.
- c) Hitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total.

Untuk menguji validitas data yang digunakan dalam penelitian ini, digunakan pengolahan data melalui SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* (Husein Umar, 2012:84) sebagai berikut :

$$r =$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
 n = jumlah obsevasi/responden
 X = Skor pertanyaan
 Y = Skor total

Menurut Sugiyono (2015:134), “syarat minimum untuk suatu data kualitatif dianggap memenuhi syarat validitas apabila r minimal bernilai 0,3. Jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir-butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid”.

c).8.12 Pengujian Reliabilitas

“Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent* dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu” (Sugiyono, 2012:183).

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Karena reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada obyek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Suatu data yang reliabel atau konsisten akan cenderung valid, walaupun belum tentu valid (Sugiyono, 2012:456).

Menurut Yohanes Anton Nugroho (2011:33) “uji realibilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach*”. Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indeks Kriteria Reliabilitas

No.	Interval <i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Reliabilitas
-----	--------------------------------	----------------------

1.	0, 00 - 0, 20	Kurang Reliabel
2.	0, 201 - 0, 40	Agak Reliabel
3.	0, 401 - 0, 60	Cukup Reliabel
4.	0, 601 - 0, 80	Reliabel
5.	0, 801 - 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Yohanes Anton Nugroho (2011:33)

Instruman dikatakan *reliable* jika koefisien reliabilitasnya diatas 0.60.

c).82 Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

Penelitian yang menggunakan alat analisis regresi dan korelasi berganda harus mengenali asumsi – asumsi yang mendasarinya. Apabila asumsi – asumsi dimaksud tidak terpenuhi, maka hasil analisis mungkin berbeda dari kenyataan (bias).

Menurut Lukas Setia Atmaja (2009:184), asumsi – asumsi tentang regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas dan variabel dependen memiliki hubungan yang linier (garis lurus).
- b. Variabel dependen harus kontinu dan setidaknya berupa skala interval. Variasi dari perbedaan antara aktual dan nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi Y. Artinya, nilai $(Y-Y')$ harus sama untuk semua nilai Y'. Jika hal ini terjadi, perbedaan menurut '*homoscedasticity*'. Selain itu, nilai residual atau $(Y-Y')$ harus terdistribusi secara normal dengan rata – rata nol.
- c. Nilai observasi yang berurutan dari variabel dependen harus tidak berhubungan (tidak berkorelasi). Pelanggaran terhadap asumsi disebut "*autocorrelation*" atau "otokorelasi". Otokorelasi sering terjadi jika data yang dikumpulkan pada suatu periode waktu (*time series data*).
- d. Variabel independen tidak boleh berkorelasi dengan variabel independen lain dalam model. Jika variabel – variabel independen berkorelasi tinggi (positif maupun negatif), disebut "*multicollinearity*".

d..821 Pengujian Normalitas Data

Menurut Mudrajad Kuncoro (2007:94), penggunaan model analisis pengaruh terikat dengan asumsi bahwa data harus distribusi normal agar diperoleh

hasil yang tidak bias. Pengujian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah data berada berdistribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik, parametik. Normalitas data dapat diuji dengan beberapa cara sebagai berikut:

- a) Menggunakan pengukur bentuk (*measure of shape*) distribusi yang normal mempunyai bentuk simetris dengan nilai mean, median, dan mode yang mengumpul di satu titik tengah.
- b) Pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan rumus skewness. Untuk ini digunakan uji Z yang membutuhkan suatu nilai statistic yaitu nilai skweness sebagai ukuran kemencengan sebaran. Jika skweness bernilai positif berarti sebaran data menceng ke kiri dan sebaliknya, jika bernilai negatif berarti sebaran data menceng kekanan.

$$Z =$$

- c) Selanjutnya nilai Z dihitung, dibandingkan dengan nilai Z tabel tanpa memperhatikan tandanya. Jika nilai Z hitung lebih kecil dari nilai Z tabel, maka asumsi normalitas terpenuhi atau data berada dalam distribusi normal.
- d) Pengujian normalitas dapat juga dihitung dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan cara lain yaitu dengan melihat *normal probability plot pada output SPSS*, jika nilai-nilai sebaran data terletak disekitar garis lurus diagonal maka persyaratan normalitas terpenuhi.

d).822 Pengujian Multikolinieritas

Menurut Mudrajad Kuncoro (2007:98), multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel. Multikolinieritas juga berarti antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain saling berkorelasi linier. Berarti multikolinieritas dapat dikatakan sebagai suatu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam suatu persamaan mempunyai hubungan yang kuat. Biasanya korelasinya mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan satu).

Ada beberapa cara untuk mengetahui adanya multikolinieritas yaitu:

- a) Menganalisis koefisien korelasi antara variabel bebas. Jika diantara dua variabel bebas memiliki koefisien korelasi spesifik seperti koefisien korelasi yang tinggi antara variabel bebas tersebut atau tanda koefisien variabel bebas yang berbeda dengan tanda koefisien regresinya, maka dalam model regresi yang bersangkutan terdapat multikolinieritas.
- b) Membuat persamaan regresi antara variabel bebas. Jika persamaan regresi tersebut koefisien regresinya signifikan, maka model regresi tersebut mengandung multikolinieritas.
- c) Menganalisis nilai r^2 , F ratio tinggi sedangkan t_0 sangat rendah yang berarti sebagian besar atau bahkan seluruh koefisien regresi tidak signifikan, maka ada kemungkinan dalam model regresi yang bersangkutan terdapat multikolinieritas.

Untuk mengetahui apakah data memenuhi syarat atau tidak multikolinieritas adalah dengan melihat out put SPSS pada *table coefficients* jika nilai VIF

(*Variance Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) berarti tidak terjadi multikolinieritas.

c).823 Pengujian Heteroskedastisitas

“Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya” (Hanke dan Reitsch, 1998 dalam Mudrajad Kuncoro, 2007:96). “Gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang tempat daripada runtut waktu, maupun juga sering muncul dalam analisis yang menggunakan data rata-rata” (Ananta, 1987 dalam Mudrajad Kuncoro, 2007:96).

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Husein Anwar, 2011:179).

Menurut Mudrajad Kuncoro (2007:96), heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang tempat daripada runtut waktu. Pada asumsi ini mengharuskan bahwa nilai sisa yang merupakan variabel pengganggu pada masing-masing variabel selalu konstan atau tidak berubah.

- 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik (*point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika ada pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2).83 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = variabel dependen berupa kinerja karyawan

X = variabel independen

X₁ = variabel motivasi kerja

X₂ = variabel komitmen organisasi

a = konstanta

b = koefisien regresi variabel independen

e = error

Dengan analisis regresi berganda ini juga dapat diketahui variabel mana di antara variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing-masing independen terhadap variabel independen lainnya.

Untuk mengetahui variabel independen yang dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen, ditunjukkan dengan koefisien regresi (b) yang sudah distandardisasi yaitu nilai beta. (Mudrajad Kuncoro, 2011:77).

2).84 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

2).84.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Mudrajad Kuncoro (2011:81), “uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial yang diuji dengan cara signifikansi”.

Adapun langkah – langkah pengujian sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis:

a. Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

H_a : Terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

b. Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

H_a : Terdapat pengaruh komitmen organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

2. Menentukan *level of signifikan* dengan $\alpha = 5\%$

3. Menentukan kriteria pengujian:

– Jika $-t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

– Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

4. Menentukan nilai t hitung dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} =$$

5. Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} .

5.b.42 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Mudrajad Kuncoro (2011:82), “uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yang diuji dengan cara signifikansi”.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

H_a : Terdapat pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

Adapun kriteria pengujianya adalah:

- Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5.b.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan

untuk data runtut waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik (Mudrajad Kuncoro, 2007:84).

Menurut Singgih Santoso (2012:355), “untuk melihat koefisien determinasi pada regresi linier berganda adalah dengan menggunakan nilai *R Square*. Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam prosentase”.

Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini akan digunakan untuk mencari berapa besarnya pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.