BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian menurut **Husein Umar (2005: 303)** dalam **Umi Narimawati (2010:29)** mengatakan bahwa objek penelitian adalah sebagai berikut : " Objek penelitian menjelaskan tentang apa atau siapa yang menjadi objek penelitian juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu ".

Objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai variabel bebas atau independent (X), kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Y), sedangkan komitmen organisasi sebagai variabel terikat atau dependent (Z).

3.2. Metode Penelitian

Menurut **Umi Narimawati (2008:127)** : “Metode penelitian merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu”. Metode diperlukan agar tujuan penelitian dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, untuk memperoleh hasil yang baik harus menggunakan metode penelitian yang tepat.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut **Sugiyono (2005 : 21)** dalam **Umi Narimawati (2010:29)** : "Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas".

Sedangkan metode verifikatif **menurut Mashuri (2008 : 45)** dalam **Umi Narimawati (2010:29)** menyatakan bahwa : "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan

kehidupan".

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, karena pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan; dan metode verifikatif, yang digunakan untuk menentukan seberapa besar hubungan antar variabel dari data yang terkumpul dan analisisnya bersifat kualitatif.

3.2.1. Disain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat diperlukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Desain penelitian menurut **Moh. Nazir (2009 : 84)** bahwa : " Desain dari penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Menurut **Umi Narimawati (2010 : 30)** langkah-langkah desain penelitian adalah :

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian.

   Dalam hal ini peneliti menetapkan permasalahan apa saja yang terjadi pada PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung. Dari fenomena yang ada, yaitu mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja dan juga dalam komitmen organisasi. Dengan demikian dapat ditetapkan judul penelitian : "Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen organisasi pada PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung".
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi. Dalam penelitian ini ada tiga masalah yang berhasil diidentifikasi, yaitu :

   1). Motivasi kerja karyawan masih dikategorikan rendah;

2).Para karyawan berpersepsi bahwa kepuasan kerja mereka masih rendah;

3). Komitmen organisasi masih harus ditingkatkan.

3. Menetapkan Rumusan Masalah.

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung secara langsung maupun tidak langsung.

4. Menetapkan tujuan penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan dan dampaknya terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

5. Menetapkan hipotesis penelitian berdasarkan fenomena dan dukungan teori.

Peneliti menetapkan hipotesis dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja dan berdampak pada komitmen organisasi pada PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung secara langsung maupun secara tidak langsung.

6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan.

7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data.

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan pengambilan data langsung.

8. Melakukan analisis data.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan

verifikatif.

9. Melakukan pelaporan hasil penelitian.

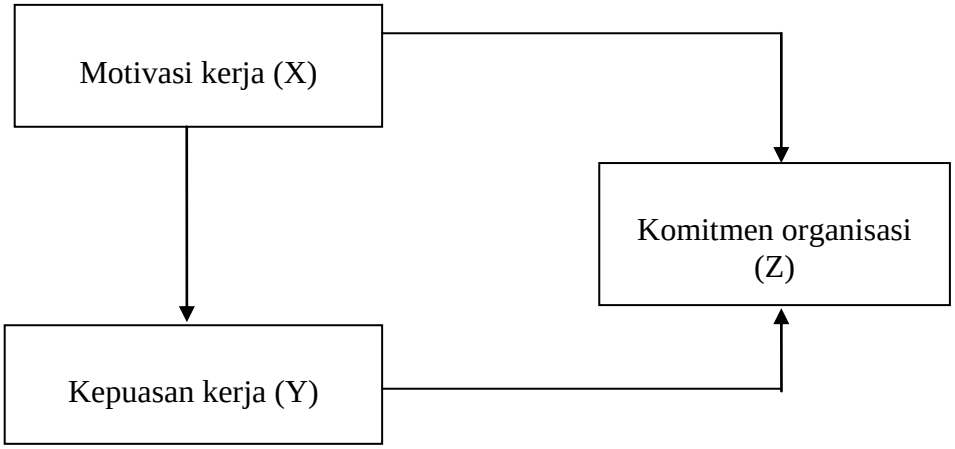
Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat digambarkan desain dari penelitian ini seperti tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3. 1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T – 1	*Descriptive*	*Descriptive dan survey*	Karyawan PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung	*Cross Sectional*
T – 2	*Descriptive*	*Descriptive dan survey*	Karyawan PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung	*Cross Sectional*
T – 3	*Descriptive*	*Descriptive dan survey*	Karyawan PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung	*Cross Sectional*
T – 4	*Verificative*	*Descriptive dan elplanatory survey*	Karyawan PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung	*Cross Sectional*

Sumber : Umi Narimawati at all (2010:31)

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan dua variable bebas secara bersamaan dengan satu variable tergantung. Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Diagram Jalur

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Operasionalsasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu :

1. Variabel eksogen adalah motivasi kerja karyawan (X)

   Variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi variabel endogen.

2. Variabel endogenusnya adalah komitmen organisasi (Z). Variabel endogenus adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel eksogen.

3. Variabel Intervening adalah kepuasan kerja karyawan (Y), dalam hal ini variabel intervening adalah variabel antara yaitu yang memediasi variabel eksogen dan endogen.

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat

bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai judul penelitian. Untuk lebih jelasnya, operasionalisasi variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2
Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel/ KonsepVariabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	Sumber Data
Motivasi (Variabel X) Merupakan sejumlah proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadi persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan ke tujuan tertentu, baik yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang indivudu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi. **Abraham Maslow (1943) dalam Malayu Hasibuan (2008:153)**	1.Kebutuhan Fisiologis	Terpenuhinya kebutuhan dasar	Ordinal	7	Karyawan PT. Astra International , Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung
		Terpenuhinya kegiatan keagamaan		8	
		Pemenuhan kebutuhan makan		9	
	2. Kebutuhan Rasa Aman	Terjaminnya keamanan dalam bekerja		10	
		Keamanan fasilitas yang digunakan		11	
		Jaminan kesehatan yang diberikan kepada karyawan		12	
	3. Kebutuhan Sosial	Rasa saling menghargai		13	
		Kondisi kerja yang kondusif		14	
		Kerja sama karyawanantakaryawkaryawan		15	
	4. Kebutuhan Penghargaan Diri	Pemberian penghargaan dan bonus atas prestasi		16	
		Perhatian atau bimbingan dari atasan serta penilaian kinerja		17	
		Pemenuhan penghargaan diri		18	
	5. Aktualisasi Diri	Kewenangan dalam memberikan pendapat		19	
		Kontribusi pelaksanaan tugas		20	
		Peranan aktualisasi diri		21	

Tabel 3.3
Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel/ KonsepVariabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	Sumber Data
Kepuasan Kerja (Variabel Y) "Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi yang timbul karena beberapa faktor" **Marihot Tua Efendi Hariandja (2005:290) dalam Ayu Hartiawati (2011:27)**	a) Gaji b) Pekerjaan itu sendiri c) Rekan sekerja d) Atasan e) Promosi f) Lingkungan kerja	Tingkat kesesuaian gaji dengan beban kerja	Ordinal	1	Karyawan PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung
		Tingkat kesukaan karyawan terhadap pekerjaan		2	
		Tingkat kerjasama Karyawan terhadap rekan kerja		3	
		Tingkat rasa hormat terhadap atasan		4	
		Tingkat peluang untuk naik jabatan		5	
		Tingkat Kenyamanan lingkungan kerja		6	

Tabel 3.4
Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel/ KonsepVariabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	Sumber Data
Komitmen Organisasi (Variabel Z) **"Komitmen organisasi merupakan perbedaan hubungan antara anggota organisasi dan entitas lainnya (salah satunya organisasi itu sendiri)".** **Allen dan Meyer (1990) dalam Kurniasari (2005:36)**	Affective	Bangga terhadap perusahaan	Ordinal	22	Karyawan PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung
		Bangga menjadi bagian / anggota perusahaan		23	
		Senang memilih perusahaan sebagai tempat bekerja		24	
		Melakukan usaha ekstra		25	
	Komitmen Continuitas	Loyalitas pada perusahaan		26	
		Pengaruh jika meninggalkan perusahaan		27	
		Mempertimbangkan manfaat yang diperoleh jika bekerja dalam jangka waktu yang lama		28	
		Kecocokan nilai dengan perusahaan		29	
	Komitmen Normatif	Menerima semua bentuk tugas		30	
		Perusahaan merupakan yang terbaik sebagai tempat kerja		31	
		Perusahaan sebagai sumber inspirasi		32	

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data mengenai objek yang akan diteliti yang berasal dan data primer. Menurut Sugiyono (2008:193) data primer sebagai berikut:

"Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dan objek pertama yang akan diteliti.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

3.2.3.2.1 Populasi

Tahap pertama yang dilakukan penulis dalam pemilihan sampel adalah dengan mengetahui populasinya. Menurut Umi Narimawati (2008:161) dalam Umi Narimawati, Sri Devi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:37) populasi adalah "Objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian."

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Astra International, Tbk - TSO Cabang Asia Afrika Bandung yang pada saat penelitian dilakukan berjumlah 73 orang. Adapun rincian karyawan PT. Astra International, Tbk - TSO Cabang Asia Afrika Bandung tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5
Populasi

No	Divisi	**Ukuran**
1	Departemen Servis	28
2	Departemen Administrasi	7
3	Departemen Penjualan	36
4	Departemen Suku Cadang	2
TOTAL		**73**

Sumber : PT Astra International, Tbk - TSO Cabang Asia Afrika Bandung

3.2.3.2.2 Sampel

Menurut **Umi Narimawati (2008)** dalam **Umi Narimawati, Sri Devi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38)** menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian. Menurut **Sugiyono (2008:116)**,

sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus atau sampling jenuh, artinya semua anggota populasi dijadikan responden dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan karena populasi relatif kecil, dimana apabila jumlah populasi kurang dan 100, maka sampel yang diambil adalah seluruhnya, sedangkan apabila populasi melebihi 100, maka ukuran sampel dapat ditentukan dengan mengambil 10-15 % dan 20-25% dari jumlah populasi, sehingga seluruh karyawan PT. Astra International, Tbk-TSO Cabang Asia Afrika Bandung yang berjumlah 73 orang , seluruhnya dijadikan sampel.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu penelitian lapangan (*field Research*), yaitu pengumpulan data primer dengan cara melakukan peninjauan langsung terhadap perusahaan yang bersangkutan yang menjadi objek penelitian. Guna memperoleh data tersebut, penulis menggunakan cara sebagai berikut :

a. Wawancara *(interview)*

Yaitu pengumpulan data dan keterangan melalui tanya jawab langsung terhadap karyawan, untuk memperoleh informasi mengenai masalah yang akan tengah diteliti oleh penulis.

b. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan tertulis yang bersifat tertutup yang diajukan kepada responden. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan untuk mengetahui tanggapan responden dengan memilih satu altematif jawaban yang telah disediakan.

c. Observasi

Dengan cara melakukan pengamatan langsung ke PT. Astra International, Tbk –

TSO Cabang Asia Afrika Bandung untuk memperoleh data yang diperlukan.

2. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*

Penelitian yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku di perpustakaan yang bersangkutan dengan masalah yang akan diteliti, riset MSDM dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis.

3.2.4.1 Uji Validitas

Menurut **Cooper (2006:720)** : "*Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure*".

Berdasarkan definisi diatas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat tes (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh *item*. Teknik korelasi yang digunakan untuk dalam penelitian ini adalah korelasi *person product moment* dengan rumus :

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N\sum X^2) - (\sum X^2)\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

(Husein Umar, 2010:190)

Keterangan:

r_1 = koefisien validitas item yang dicari

X = skor yang diperoleh subjel dalam setiap item

Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor Y

n = banyaknya responden

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak dan tidaknya pertanyaan. Kriteria keputusannya adalah dengan membandingkan nilai *Corrected Item - Total Correlation* dibandingkan dengan nilai r kritis (Imam Ghozali, 2005). Apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Cooper (2006:716)** reliabilitas adalah :

“ Reliability is a characteristic of a measurement concerned with acuracy, precision, and consistency”.

Setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan data. Dengan diperoleh nilai r dari ujivaliditas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrumen. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method* (Spearman – Brown correlation) Tehnik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi menjadi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II

2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II
3. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II

   $\frac{2r' b}{1+ r' b}$

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

   $r'1 = \frac{2r'b}{1+r'b}$

   Dimana :

   r' 1 = reliabilitas internal seluruh item

   r' *b* = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua.

Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel).

3.2.4.3 Uji MSI (*Method of Successive Interval*)

Data yang diperoleh sebagai hasil penyebaran dari kuesioner bersifat ordinal, maka agar analisis dapat dilanjutkan maka skala pengukurannya harus dinaikkan ke skala pengukuran yang lebih tinggi, yaitu skala pengukuran interval agar dapat diolah lebih lanjut. Untuk itu maka digunakan "*Method of Succesive Interva"* **(hays, 1969 :39)** yang pada dasarnya adalah suatu prosedur untuk menempatkan setiap objek ke dalam interval.

Langkah-langkah dalam MSI **(Umi Narimawati, 2007:82)** adalah sebagai berikut :

a) Ambil data ordinal hasil kuesioner
b) Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.

c) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.

d) Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai Z pada rumus distribusi normal

e) Menghitung nilai skala dengan rumus *Method of Succesive Interval*

$$\textbf{Means of Interval} = \frac{(\textit{Density at lower Limit}) - (\textit{Density at Upper Limit})}{(\textit{Area Under Upper Limit}) - (\textit{Area Under Lower Limit})}$$

Dimana :

Means of Interval	:	Rata-rata interval
Density at lower limit	:	Kepadatan batas bawah
Density at Upper limit	:	Kepadatan batas atas
Area under Upper Limit	:	Daerah dibawah batas atas
Area Under lower Limit	:	Daerah di bawah batas bawah

f) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

Nilai Transformasi = Nilai Skala + $\left|\text{ Nilai Skala }_{\text{Minimum}}\right|$ + 1

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.

a. Analisis Deskriptif (Kualitatif)

”Merupakan metode análisis yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagi instrumen kunci. Hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi” **(Sugiyono 2008: 14)**.

Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana motivasi kerja, komitmen karyawan dan prestasi kerja karyawan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

a) Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.

b) Dihitung total skor setiap variabel/sub variabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.

c) Dihitung skor setiap variabel/sub variabel = rata-rata dari total skor.

d) Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.

e) Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\text{Skor Total} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.

b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

c. Selanjutnya hasil tersebut, dikonfirmasi dengan kriteria yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 3.6
Kriteria Presentase Tanggapan responden

NO	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% − 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% − 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% − 68.00%	Cukup
4	68.01% − 84.00%	Baik
5	84.01% − 100%	Sangat Baik

Sumber: Umi Narimawati (2007: 85)

b. Analisis Verifikatif/Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2010:31)** analisis kuantitatif adalah sebagai berikut :

"Dalam penelitian kuantitatif analisis data menggunakan statistik. Statistik yang digunakan dapat berupa statistik deskriptif dan inferensial/induktif. Statistik inferensial dapat berupa statistik parametris dan statistik nonparametris. Peneliti menggunakan statistik inferensial bila penelitian dilakukan pada sampel yang dilakukan secara random. Data hasil analisis selanjutnya disajikan dan diberikan pembahasan. Penyajian data dapat berupa tabel, tabel distribusi frekuensi, grafik garis, grafik batang, piechart (diagram lingkaran), dan pictogram. Pembahasan hasil penelitian merupakan penjelasan yang mendalam dan interpretasi terhadap data-data yang telah disajikan".

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skala likert dengan langkah-langkah : yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara :

a) Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dan kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.

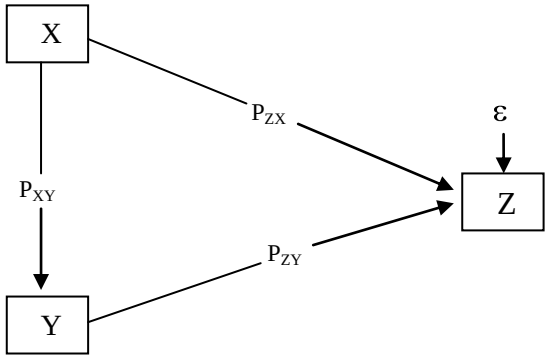
b) Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variable independen (X) variabel intervening (Y) sebagai berikut (X,Z) (Y,Z) dan asumsikan sebagai hubungan linear.

c) Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui *Methode of Successive Interval* (**hays, 1969:39)**.

d) Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Di dalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan antar bentuknya ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka variabel secara diagram jalur yang pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (**Nirmana SK Sitepu 1994:15**).

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen organisasi pada PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung digunakan analisis jalur (*path analysis*).

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Model analisis jalur yang akan digunakan pada penelitian sebagai berikut :



Gambar 3.2
Diagram Jalur

Gambar diagram jalur seperti terlihat diatas dapat diformulasikan kedalam persamaan struktural sebagai berikut.

$$Z = P_{ZX}X + P_{ZY}Y + \varepsilon$$

Keterangan:

X = Motivasi kerja

Y = Kepuasan kerja

Z = Komitmen organisasi

P_{YX} = Koefisien jalur motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

P_{ZX} = Koefisien jalur motivasi kerja terhadap komitmen organisasi

P_{ZY} = koefisien jalur kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

ε = Pengaruh faktor lain

Selanjutnya untuk menguji Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a) Menghitung Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan dasar perhitungan dalam analisis jalur, oleh karenanya sebelum menghitung koefisien jalur terlebih dahulu dihitung koefisien korelasi antara ketiga variabel yang diteliti menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2}\ \sqrt{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2}}$$

dimana : $-1 \leq r \leq +1$

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

Selanjutnya harga r dikonsultasikan dengan table interprestasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 3.7
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2009:250)

3.2.3.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (H_1) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada

tidaknya antara variabel motivasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi (Z).

H1 : Motivasi kerja karyawan pada PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung sudah kuat.

Dimana :

H_{01} ; $\mu_{MK} \leq 68\%$ = *Motivasi Kerja Karyawan belum kuat.*

H_{11} ; $\mu_{MK} > 68\%$ = *Motivasi Kerja Karyawan sudah kuat.*

H2 : Karyawan pada PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung cenderung puas terhadap pekerjaannya.

Dimana :

H_{02} ; $\mu_{KK} \leq 68\%$ = *Karyawan belum puas terhadap pekerjaannya.*

H_{12} ; $\mu_{KK} > 68\%$ = *Karyawan sudah puas terhadap pekerjaannya.*

H3: Komitmen organisasi pada PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung sudah tinggi.

Dimana :

H_{03} ; $\mu_{KO} \leq 68\%$ = *Komitmen Organisasi belum tinggi.*

H_{13} ; $\mu_{KO} > 68\%$ = *Komitmen Organisasi sudah tinggi.*

Pengujian hipotesis

Melakukan pengujian untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis sebagai berikut, baik yang secara langsung atau tidak langsung.

Rumus yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{P_{YX1}}{\sqrt{\frac{(1-R^2\,XY.....Xk)}{(n-k-1)}}}$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

H4 : Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung

Dimana :

H_{04} : $\beta = 0$, *Motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung*

H_{14} : $\beta \neq 0$, *Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung*

H5 : Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung

H_{05} : $\beta = 0$, *Kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung*

H_{15} : $\beta \neq 0$, *Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung*

H6 : Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung

H_{06} : $\beta = 0$, *Motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh komitmen organisasi PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung*

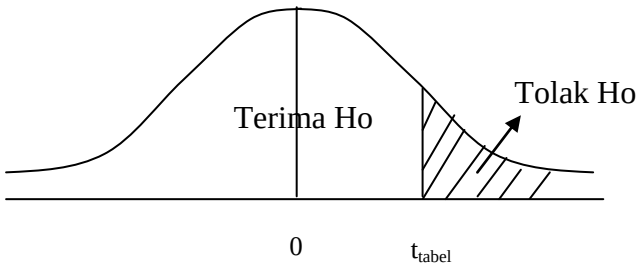
H_{16} : $\beta \neq 0$, *Motivasi kerja karyawan berpengaruh komitmen organisasi PT. Astra International, Tbk – TSO Cabang Asia Afrika Bandung*

a. Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan (α = 0,01) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{table}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti H_1 diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
b. Jika $t_{hitung} \leq t_{table}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_1 ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.



Gambar 3.3
Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipótesis
Sumber Sugiyono (2012:163)

Daerah yang diarsir merupakan daerah penolakan, dan berlaku sebaliknya. Jika t_{hitung} dan F_{hitung} jatuh di daerah penolakan (penerimaan), maka H_0 ditolak (diterima) dan H_1

diterima (ditolak). Artinya koefisian regresi signifikan (tidak signifikan). Tingkat signifikannya yaitu 5 % ($\alpha = 0,05$), artinya jika hipotesis nol ditolak (diterima) dengan taraf kepercayaan 95 %, maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95 % dan hal ini menunjukan adanya (tidak adanya) pengaruh yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut.