BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun suatu laporan. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data – data yang berkaitan dengan objek penelitian tersebut yang berjudul : **"Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung".**

Pengamatan dilakukan terhadap karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Adapun variabel-variabel yang akan diteliti adalah Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Karyawan (X2) sebagai variabel bebas atau *independent* dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau *dependent*.

Menurut Husein Umar (2004:303), mengatakan bahwa "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".

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang berlokasi di jalan Asia Afrika no. 49 Bandung 40111 yang terbagi kedalam beberapa unit, seperti terlihat pada tabel 3.1 selanjutnya.

Tabel 3.1
Unit Kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

No.	Unit Kerja
1.	Counter Mail Supervisor
2.	Parcel & Logistic Supervisor
3.	Pos Express Supervisor
4.	SLPK Supervisor
5.	Technology Supervisor
6.	Mail & Logistic Account Officer
7.	Process Mail Supervisor I
8.	Process Mail Supervisor II
9.	RS & Giro Counter Supervisor
10.	Penyalur Dana Counter
11.	SOPP & PRD Counter Supervisor
12.	Financial Service Account Officer
13.	Philatelic Supervisor
14.	Accounting Supervisor
15.	Customer Care Supervisor

Sumber : Bagian SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

3.2 Metodologi Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara penulis dalam menganalisis data. Menurut Sugiyono (2009:2) menjelaskan bahwa:

> "Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu".

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa merupakan cara pemecahan masalah penelitian yang dilaksanakan secara terencana dan cermat dengan maksud mendapatkan fakta dan kesimpulan agar dapat memahami, menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan keadaan. Metode penelitian juga merupakan cara kerja untuk memahami dan mendalami objek yang menjadi sasaran.

Metode penelitian adalah suatu teknis atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data

sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan verifikatif.

Metode penelitian menurut Sugiyono (2009:2) ”Pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif”

Metode Deskriptif menurut Sugiyono (2009:206) “Penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”.

Adapun tujuan penelitian Deskriptif menurut Husein Umar (2004:47) yaitu untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

Pendekatan verifikatif menurut Sugiyono (2005 : 21) adalah : “metode verifikatif adalah 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”.

Tujuan dari metode verifikarif yaitu merupakan pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif melalui suatu perhitungan statistik. Penelitian yang digunakan untuk menguji variabel X1 dan X2 pengaruhnya terhadap Y yang akan diteliti, sehingga didapat hasil pembuktian yang

menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Adapun obyek yang di uji dalam penelitian ini adalah **"**Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung".

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, penelitian ini menggunakan Metode Survei Penjelasan (*Explanatory Survey Method*). Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dalam penelitian akan digunakan telaah statistika yang cocok, untuk itu dalam analisis menggunakan Analisis Regresi Berganda *(Multiple Regression).*

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, sistematis serta efektif. Desain penelitian menurut Moh. Nazir (2005:84), "Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian."

Adapun pengertian dari desain penelitian menurut Husein Umar (2000:54-55) adalah "Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penyelidikan yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian."

Demikian halnya Umi Narimawati (2010:30) mengatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh seorang

peneliti, dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu. Tahapan atau langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

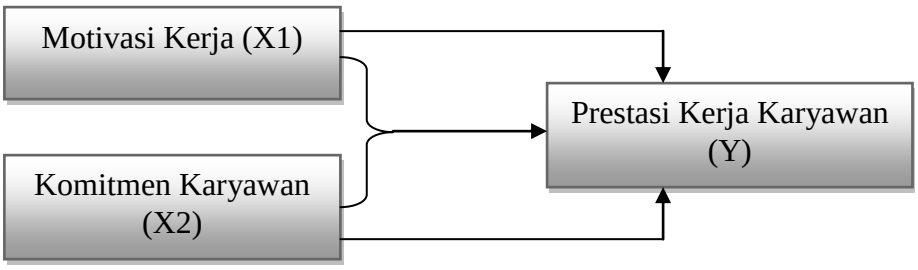
1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya dapat ditetapkan judul yang akan diteliti. Dalam penelitian ini permasalahan yang terjadi difokuskan pada faktor penentu prestasi kerja karyawan. Dengan demikian dapat ditetapkan judul penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

   Mengidentifikasi masalah yang terjadi. Dalam penelitian ini permasalahan yang berhasil diidentifikasi antara lain adalah pekerjaan yang makin bertambah dari waktu ke waktu sehingga makin menumpuknya pekerjaan tersebut sehingga tidak mencapai target kuantitas, tidak terselesaikannya pekerjaan secara tepat waktu, kurangnya pemanfaatan waktu luang, dan karyawan disiplin apabila di awasi oleh pemimpin.
2. 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 dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
3. Menetapkan tujuan penelitian. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

4. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori. Penulis menetapkan hipotesis dalam penelitian ini: pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
5. Menetapkan konsep variable sekaligus pengukuran variable penelitian yang digunakan.
6. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data. Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Teknik sampling yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *Stratified random sampling*. Sehingga diperoleh sampel dari hasil penelitian di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, kuesioner dan wawancara.
7. Melakukan analisis data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis statistik inferensial. Metode deskriptif dan Verifikatif, dan analisis regresi berganda.
8. Melaporkan hasil penelitian.

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
Desain Penelitian

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 bebas *(Independent Variable)*

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat), Sugiyono (2009:59). Variabel *independent* dalam penelitian ada 2 yaitu: Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Karyawan (X2).

2. Variabel Terikat *(Dependent Variable)*

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, Sugiyono (2009:59). Variabel *dependent* (Y) dalam penelitian ini adalah Pretasi Kerja Karyawan.

Untuk lebih jelasnya, operasionalisasi variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Kuesioner	Sumber Data
Motivasi Kerja Karyawan (X1)	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**	1. Kebutuhan Fisiologis	- Terpenuhinya kebutuhan dasar - Terpenuhinya kegiatan keagamaan - Pemenuhan kebutuhan makan	**Ordinal**	1,2,3	Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung
		2. Kebutuhan Rasa Aman	- Terjaminnya keamanan dalam bekerja - Keamanan fasilitas yang digunakan - Jaminan kesehatan yang diberikan kepada karyawan		4,5,6	
		3. Kebutuhan Sosial	- Rasa saling menghargai - Kondisi kerja yang kondusif - Kerja sama antar karyawan		7,8,9	
		4. Kebutuhan Penghargaan diri	- Pemberian penghargaan dan bonus atas prestasi - Perhatian atau bimbingan dari atasan serta penilaian kinerja - Pemenuhan penghargaan diri		10,11,12	
		5. Aktualisasi diri	- Kewenangan dalam memberikan pendapat - Kontribusi		13,14,15	

			pelaksanaan tugas - Peranan aktualisasi diri			
Komitmen Karyawan (X2)	Kompetensi seseorang untuk menyamakan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan dari organisasi tempat ia berada. **Spencer dalam Jurnal Eko Nurmianto dan Nurhadi**	1. Komitmen Afektif	- Bangga terhadap perusahaan - Bangga menjadi bagian / anggota perusahaan - Senang memilih perusahaan sebagai tempat bekerja - Melakukan usaha ekstra	**Ordinal**	1,2,3,4	Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung
		2. Komitmen Berkelanjutan	- Loyalitas pada perusahaan - Pengaruh jika meninggalkan perusahaan - Mempertimbangkan manfaat yang diperoleh jika bekerja dalam jangka waktu yang lama		5,6,7	
		1. Komitmen Normatif	- Kecocokan nilai dengan perusahaan - Menerima semua bentuk tugas - Perusahaan merupakan yang terbaik sebagai tempat kerja - Perusahaan sebagai sumber inspirasi		8,9,10,11	
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah	1. Kualitas Kerja	- Pelatihan dan pendidikan - Mengutamakan mutu	**Ordinal**	1,2	Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung
		2. Kuantitas Kerja	- Tingkat penyelesaian tugas - Efektivitas waktu		3,4	

	ditetapkan. **Robbins (2003)**	3. Tanggung Jawab	- Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya - Tingkat kemampuan memecahkan masalah		5,6	
		4. Inisiatif	- Tingkat inisiatif karyawan. - Tingkat inisiatif karyawan terhadap rekan kerjanya		7,8	
		5. Kerjasama	- Kerja sama karyawan dengan rekan kerja dan atasan - Keharmonisan suasana kerja		9,10	

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Penulis melakukan penelitian ini untuk mendapatkan data mengenai objek yang akan diteliti, data tersebut dapat dikelompokkan kedalam dua jenis data :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui survei lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data tertentu yang dibuat secara khusus untuk itu. (Uma Sekaran,200:221); Kuncoro (2003:127); Zikmund (2000:124) dalam Umi Narimawati (2007:76).

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung yang merupakan data yang telah diolah perusahaan, yaitu berbagai referensi buku, makalah, materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data yang akan diteliti oleh penulis. Dalam penelitian ini informasi mengenai data-data terkait dengan PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tenteng populasi dan sampel

1. Populasi

   Menurut Umi Narimawati (2008:161) populasi adalah "Objek atau subjek yang dimiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang telah ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian.

   Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dalam pelayanan publik yang terdiri dari 15 divisi seperti terlihat pada table berikut ini:

Tabel 3.3
Populasi Penelitian
Pada PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

No.	Unit Kerja	Ukuran Populasi
1.	Counter Mail Supervisor	15
2.	Parcel & Logistic Supervisor	19
3.	Pos Express Supervisor	33
4.	SLPK Supervisor	19
5.	Technology Supervisor	15
6.	Mail & Logistic Account Officer	14
7.	Process Mail Supervisor I	39

8.	Process Mail Supervisor II	32
9.	RS & Giro Counter Supervisor	10
10.	Penyalur Dana Counter	13
11.	SOPP & PRD Counter Supervisor	15
12.	Financial Service Account Officer	11
13.	Philatelic Supervisor	12
14.	Accounting Supervisor	15
15.	Customer Care Supervisor	17
TOTAL		**279**

Sumber : Bagian SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

2. Sampel

Bila jumlah populasi besar dan tidak mungkin dilakukan penelitian terhadap seluruh anggota populasi maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sugiyono (2009:81) memaparkan bahwa, "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *jugdmental* (aakret.al 2004).

Metode penarikan sampel juga dilakukan karena untuk pengisian kuesioner ini yang akan dijadikan responden adalah yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan yang memahami *intrapreneurship* dan budaya organisasi.
2. Bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.

Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel (n). Metode penarikan sampel yang digunakan mengacu kepada pendekatan *Slovin,* pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Ket : n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batasan kesalahan yang ditoleransi (1%, 5%, 10%)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{279}{1 + 279(0{,}1)^2}$$

$$n = \frac{279}{3{,}79}$$

$$n = 73.614$$

$$n = 74$$

Jika penelitian menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan anggota sampel yang harus diambil adalah 10% dari jumlah populasi yang diketahui. Peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10% sehingga jumlah sampel yang diambil sebesar 74 karyawan.

Ukuran alokasi pada masing-masing bagian dengan menggunakan alokasi sampel proporsional yang dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Newman yang dikutip oleh Umi Narimawati (2007:78) adalah sebagai berikut:

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

Dimana :

n_1 = Besarnya sampel pada strata ke-1

N_1 = Besarnya populasi pada strata ke-1

N = Besarnya populasi keseluruhan
n = Besarnya ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas, dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut :

1. Counter Mail Supervisor

$$n_1 = \frac{15}{279} \times 74 = 3{,}97 = 4$$

2. Parcel Logistic Supervisor

$$n_1 = \frac{19}{279} \times 74 = 5{,}03 = 5$$

3. Pos Express Supervisor

$$n_1 = \frac{33}{279} \times 74 = 8{,}75 = 9$$

4. SLPK

$$n_1 = \frac{19}{279} \times 74 = 5{,}03 = 5$$

5. Technology Supervisor

$$n_1 = \frac{15}{279} \times 74 = 3{,}97 = 4$$

6. Mail & Logistic Account Officer

$$n_1 = \frac{14}{279} \times 74 = 3{,}71 = 4$$

7. Process Mail Supervisor I

$$n_1 = \frac{39}{279} \times 74 = 10{,}34 = 10$$

8. Process Mail Supervisor II

$$n_1 = \frac{32}{279} \times 74 = 8{,}48 = 8$$

9. RS & Giro Counter Supervisor

$$n_1 = \frac{10}{279} \times 74 = 2{,}65 = 3$$

10. Penyaluran Dana Counter

$$n_1 = \frac{13}{279} \times 74 = 3{,}44 = 3$$

11. SOPP & PRD Counter

$$n_1 = \frac{15}{279} \times 74 = 3{,}97 = 4$$

12. Financial Service Account Officer

$$n_1 = \frac{11}{279} \times 74 = 2{,}91 = 3$$

13. Philathelic Supervisor

$$n_1 = \frac{12}{279} \times 74 = 3{,}18 = 3$$

14. Accounting Supervisor

$$n_1 = \frac{15}{279} \times 74 = 3{,}97 = 4$$

15. Customer Care Supervisor

$$n_1 = \frac{17}{279} \times 74 = 4{,}50 = 5$$

Pembulatan dalam perhitungan jumlah sampel minimum dari masing-masing strata selalu dilakukan keatas untuk memenuhi kriteria sampel

minimum. Alokasi jumlah sampel minimal pada masing-masing unit kerja secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.4
Populasi dan Sampel Penelitian
Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

No.	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1.	Counter Mail Supervisor	15	4
2.	Parcel & Logistic Supervisor	19	5
3.	Pos Express Supervisor	33	9
4.	SLPK Supervisor	19	5
5.	Technology Supervisor	15	4
6.	Mail & Logistic Account Officer	14	4
7.	Process Mail Supervisor I	39	10
8.	Process Mail Supervisor II	32	8
9.	RS & Giro Counter Supervisor	10	3
10.	Penyalur Dana Counter	13	3
11.	SOPP & PRD Counter Supervisor	15	4
12.	Financial Service Account Officer	11	3
13.	Philatelic Supervisor	12	3
14.	Accounting Supervisor	15	4
15.	Customer Care Supervisor	17	5
TOTAL		**279**	**74**

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel diatas, dapat diperoleh jumlah responden sebanyak 74 orang.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah penelitian lapangan *(Field Research)*, dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

   Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung diperusahaan yang menjadi objek penelitian. Data yang diperoleh merupakan data primer yang diperoleh dengan cara:

   a. *Observasi* (Pengamatan Langsung)

      Dengan cara melakukan pengamatan secara langsung ke perusahaan yaitu PT Pos Indonesia (Persero) Bandung untuk memperoleh data yang diperlukan.

   b. Wawancara Langsung

      Teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara ke bagian yang berkaitan yaitu pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

   c. Dokumentasi

      Pengumpulan data dengan cara mencatat data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dari dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan. Berdasarkan penelitian ini diharapkan akan memperoleh data mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, dan informasi-informasi lain yang diperlukan.

2. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*

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

3.2.4.1 Uji Validitas

Sebelum melakukan pengolahan data, terlebih dahulu data yang dikumpulkan melalui kuesioner diuji melalui pengujian data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Agar proses pengujian maupun pengolahan data dapat dilakukan dengan cepat dan tepat, maka pengolahan data menggunakan sarana komputer yaitu aplikasi program SPSS 13.0.

Menurut Cooper (2006:720) validitas adalah ”*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 *test* (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 menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *person product moment*.

Apabila nilai koefisien korelasi butir *item* pernyataan yang diuji lebih besar dari 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa *item* pernyataan tersebut merupakan konstruksi *(construct)* yang valid.

Hasil dari pengujian validitas data dapat dilihat pada tabel 3.5, tabel 3.6, dan tabel 3.7 dihalaman berikut :

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas
Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (Variabel X1)	**Item 1**	0.391	0.300	Valid
	Item 2	0.396	0.300	Valid
	Item 3	0.542	0.300	Valid
	Item 4	0.663	0.300	Valid
	Item 5	0.602	0.300	Valid
	Item 6	0.566	0.300	Valid
	Item 7	0.581	0.300	Valid
	Item 8	0.342	0.300	Valid
	Item 9	0.427	0.300	Valid
	Item 10	0.545	0.300	Valid
	Item 11	0.528	0.300	Valid
	Item 12	0.373	0.300	Valid
	Item 13	0.437	0.300	Valid
	Item 14	0.344	0.300	Valid
	Item 15	0.417	0.300	Valid

Sumber :diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 3.6 diatas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya 0.300 (Barker et al, 2002;70) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan motivasi kerja karyawan tersebut valid dalam artian item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja karyawan dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas
Variabel Komitmen Karyawan

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Komitmen Karyawan (Variabel X2)	**Item 1**	0,502	0.300	Valid
	Item 2	0,648	0.300	Valid
	Item 3	0,615	0.300	Valid
	Item 4	0,562	0.300	Valid
	Item 5	0,522	0.300	Valid
	Item 6	0,310	0.300	Valid
	Item 7	0,570	0.300	Valid
	Item 8	0,437	0.300	Valid
	Item 9	0,893	0.300	Valid
	Item 10	0,630	0.300	Valid
	Item 11	0,461	0.300	Valid

Sumber :diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 3.7 diatas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya 0,300 (Barker et al, 2002;70) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan komitmen karyawan tersebut valid dalam artian item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel komitmen karyawan dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas
Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Prestasi Kerja Karyawan (Variabel Y)	**Item 1**	0,902	0.300	Valid
	Item 2	0,864	0.300	Valid
	Item 3	0,616	0.300	Valid
	Item 4	0,378	0.300	Valid
	Item 5	0,626	0.300	Valid
	Item 6	0,716	0.300	Valid
	Item 7	0,356	0.300	Valid
	Item 8	0,504	0.300	Valid
	Item 9	0,455	0.300	Valid
	Item 10	0,578	0.300	Valid

Sumber :diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 3.8, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya 0,300 (Barker et al, 2002;70) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan prestasi kerja karyawan tersebut valid dalam artian item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel prestasi kerja karyawan dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian terhadap tingkat reliabilitas atau keandalan dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan dan mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas adalah pengujian yang diperlukan untuk mengetahui ketentuan dan tingkat resisi suatu ukuran tersebut dapat diandalkan dalam arti pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa.
Untuk menguji reliabilitas (keandalan) kuesioner dalam penelitian ini digunakan teknik belah dua (*split half*) skor pernyataan (*statement*) bernomor ganjil genap, dengan teknik korelasi *spearman brown*. Cara kerja Teknik Belah Dua (*split half method*) menurut Sugiyono (2006:126), adalah sebagai berikut:

> "1. Butir-butir instrumen di belah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan genap.
> 2. Skor data tiap kelompok disusun sendiri. Skor butir kelompok dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total.
> 3. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap di cari korelasinya.
> 4. Koefisien korelasi selanjutnya dimasukan dalam rumus *Spearman Brown.*"

Adapun rumus untuk menghitung angka reliabilitas yaitu sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Sumber: Sugiyono (2009)

Keterangan:

r_i = Koefisien reliabilitas *Spearman Brown*

r_b = Koefisien korelasi antara belahan pertama (genap) dan kedua (ganjil).

Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,7.

Tabel 3.8
Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas

Criteria	*Reliability*	*Validity*
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber: Barker et al, 2002; 70

Tabel 3.9
Hasil Korelasi 2 Belahan (instrumen ganjil dan genap)
Untuk Variabel X1 (Motivasi Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1[a]
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1[b]
	Total N of Items		2
Correlation Between Forms			.703
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.826
	Unequal Length		.826
Guttman Split-Half Coefficient			.819

a. The items are: ganjil, ganjil.

b. The items are: genap, genap.

Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS 13.0 For Windows*, dapat diketahui bahwa angka korelasi antara belahan pertama dan belahan kedua adalah 0.703. Apabila angka hasil korelasi tersebut dimasukkan dalam rumus *Spearman Brown*, maka hasilnya adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2(0{,}703)}{1+0{,}703}$$

$$r_i = \frac{1{,}406}{1{,}703}$$

$$r_i = 0{,}826$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa besarnya tingkat reabilitas adalah 0,826 dan variabel *independent* tersebut sudah reliabel karena sekumpulan butir pernyataan yang mengukur variabel dapat diterima jika memiliki koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,70 (Barker et al, 2002;70). Oleh karena instrument *independent* yaitu motivasi kerja sudah valid dan reliabel, maka semua instrument dalam variabel *independent* dapat dijadikan sebagai dasar pengukuran dalam penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 3.10
Hasil Korelasi 2 Belahan (instrumen ganjil dan genap)
Untuk Variabel X2 (Komitmen Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1[a]
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1[b]
	Total N of Items		2
Correlation Between Forms			.652
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.789
	Unequal Length		.789
Guttman Split-Half Coefficient			.774

a. The items are: ganjil, ganjil.

b. The items are: genap, genap.

Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS 13.0 For Windows*, dapat diketahui bahwa angka korelasi antara belahan pertama dan belahan kedua adalah 0.652. Apabila angka hasil korelasi tersebut dimasukkan dalam rumus *Spearman Brown*, maka hasilnya adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2(0{,}652)}{1+0{,}652}$$

$$r_i = \frac{1{,}304}{1{,}652}$$

$$r_i = 0{,}789$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa besarnya tingkat reabilitas adalah 0,789 dan variabel *independent* tersebut sudah reliabel karena sekumpulan butir pernyataan yang mengukur variabel dapat diterima jika memiliki koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,70 (Barker et al, 2002;70). Oleh karena instrument *independent* yaitu komitmen karyawan sudah

valid dan reliabel, maka semua instrument dalam variabel *independent* dapat dijadikan sebagai dasar pengukuran dalam penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 3.11
Hasil Korelasi 2 Belahan (instrumen ganjil dan genap)
Untuk Variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1[a]
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1[b]
	Total N of Items		2
Correlation Between Forms			.745
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.854
	Unequal Length		.854
Guttman Split-Half Coefficient			.854

a. The items are: ganjil, ganjil.

b. The items are: genap, genap.

Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS 13.0 For Windows*, dapat diketahui bahwa angka korelasi antara belahan pertama dan belahan kedua adalah 0.745. Apabila angka hasil korelasi tersebut dimasukkan dalam rumus *Spearman Brown*, maka hasilnya adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2(0{,}745)}{1+0{,}745}$$

$$r_i = \frac{1{,}490}{1{,}745}$$

$$r_i = 0{,}854$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa besarnya tingkat reabilitas adalah 0,854 dan variabel *dependent* tersebut sudah reliabel

karena sekumpulan butir pernyataan yang mengukur variabel dapat diterima jika memiliki koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,70 (Barker et al, 2002;70). Oleh karena instrument *dependent* yaitu prestasi kerja karyawan sudah valid dan reliabel, maka semua instrument dalam variabel *dependent* dapat dijadikan sebagai dasar pengukuran dalam penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

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 Interval* (MSI) dari Thurstone dalam Harun Al Rasyid (1996:33), 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. Perhatikan banyaknya responden yang memberikan respon yang ada (1), artinya hitung frekuensi setiap skor.
b. Tentukan frekuensi kumulatif yaitu dengan menjumlahkan terus dari setiap skor.

c. Tentukan proporsi kumulatif dengan cara membagi frekuensi kumulatif dengan total frekuensi. Proporsi kumulatif dianggap mengikuti distribusi normal baku.

d. Selanjutnya adalah menghitung nilai z berdasarkan pada proporsi kumulatif diatas.

e. Dari nilai z yang diketahui tersebut tentukan nilai densitynya.

f. Hitung SV *(Scale Value = nilai skala)* untuk masing-masing proporsi responden, dengan rumus:

$$Scale\ Value = \frac{Densityatlower\lim - densityatupper\lim}{areaunderupper\lim - areaunderlower\lim}$$

Keterangan:

- *Density at lower limit* = Kepadatan Batas Bawah
- *Density at upper lim* = Kepadatan Batas Atas
- *Area under lower limit* = Daerah di Bawah Batas Bawah
- *Area under upper limit* = Daerah di Bawah Batas Atas

g. Mengubah *Scale Of Value*(SV) terkecil menjadi sama dengan satu (1) dan mentrasformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scale Of Value* (TSV) dengan rumus $Y = SV + \left[1 + |SV\min|\right]$

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 s alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihutng 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 :

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

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

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 3.12
Kriteria Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

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

b. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda *(multiple regression)* untuk mengetahui pola perubahan nilai variabel yang disebabkan oleh variabel lain dan untuk menemukan tingkat keeratan hubungan variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Adapun langkah-langkah analisis kuantitatif yang diuraikan diatas adalah sebagai berikut :

1) Analisis Korelasi Pearson *Product Moment*

Analisa terhadap data-data yang telah dikumpulkan untuk menyatakan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat , maka digunakan korelasi.

"Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan tergantung" (Jonathan Sarwono,2006: 37).

Kuat lemahnya hubungan antara variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini, dibuktikan dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson *Product Moment*, karena dalam penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian analisis deskriptif dan skala pengukuran ordinal. Analisis *Korelasi Product Moment* digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pos Besar Bandung.

Rumus dari analisis *Korelasi Product Moment* adalah:

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

Sumber: Sugiyono, 2009

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = motivasi kerja dan komitmen karyawan

Y = Prestasi Kerja Karyawan

n = Banyaknya sampel

Kuat atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dapat dilihat dari beberapa kategori koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq r \leq +1$ dimana :

1. Apabila r = +1, maka korelasi antara kedua variabel dikatakan sangat kuat dan searah, artinya jika X naik sebesar 1 maka Y juga akan naik sebesar 1 atau sebaliknya.

2. Apabila r = 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lebar atau tidak ada hubungan sama sekali.
3. Apabila r = -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan berlawanan arah, artinya apabila X naik sebesar 1 maka Y akan turun sebesar 1 atau sebaliknya.

2) Pengujian Asumsi Klasik Regresi Berganda *(multiple regression)*

Analisis regresi linear berganda memerlukan uji persyaratan yang sangat ketat. Uji persyaratan pada regresi linear berganda biasa disebut dengan uji asumsi klasik. Persyaratan awal untuk menggunakan regresi adalah variabel penelitian harus diukur paling rendah dalam bentuk interval atau rasio. Persyaratan lainnya berupa uji multikolineritas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas.

a. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis statistik parametrik yaitu uji normalitas data. Apabila data pengamatan tidak berdistribusi normal maka analisis parametrik tidak bisa digunakan karena statistik dalam analisis parametrik diturunkan dari distribusi normal. Pada penelitian ini digunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas.

Ho : Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria Uji : 1. Terima Ho jika p-value (sig) > 0,05

2. Tolak Ho jika p-value (sig) ≤ 0,05

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna di antara beberapa atau semua variabel independen yang menjelaskan model regresi. Jika terdapat multikolinearitas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu dan tingkat kesalahannya menjadi sangat besar. Dalam hal ini digunakan nilai Variance Inflation Factors (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinearitas diantara variabel bebas. Multikolinearitas tidak terjadi jika nilai VIF berada di bawah nilai 10 atau *tolerance value* lebih besar dar 0,1. Pada tabel di bawah ini dapat dilihat nilai untuk masing-masing variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas pada prinsipnya adalah menguji apakah antar predictor (variable bebas) mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai residualnya. Jika nilai korelasi ini signifikan maka nilai residualnya tidak dapat diabaikan. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan korelasi *Rank Spearman* dari nilai residual dengan nilai variabel bebas. Jika nilai korelasi tidak signifikan berarti tidak terjadi pelanggaran asumsi heteroskedastisitas.

Ho : Korelasi tidak signifikan (tidak terjadi heteroskedastisitas)

Ha : Korelasi signifikan (terjadi heteroskedastisitas)

$\alpha = 5\%$

Kriteria Uji : 1. Terima Ho jika p-value (sig) > 0,05

2. Tolak Ho jika p-value (sig) ≤ 0,05

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji statistik Durbin Watson, yaitu dengan membandingkan angka Durbin-Watson hitung (DW) dengan nilai kritisnya (dL dan dU).

Kriteria pengambilan kesimpulan :

- Jika DW < dL atau DW > 4 – dL, maka terdapat autokorelasi.
- Jika dU < DW < 4 – dU, maka tidak terdapat autokorelasi.
- Jika dL ≤ DW ≤ dU atau 4 – dU ≤ DW ≤ 4 – dL, uji Durbin Watson tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (inconclusive).

Dengan ukuran sample n = 9, α = 0,05 dan banyaknya variabel independen k = 2

3) Analisis Regresi Linier Berganda *(multiple regression)*

Menurut Sugiyono (2009:149), analisis linier regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (produktivitas kerja), bila dua atau lebih variabel independen (beban kerja dan kapasitas kerja) sebagai indikator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel

dependen (Y) dan variabel independen (X_1 dan X_2). Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2}$$

Sumber: Sugiyono; 2009

Dimana: Y = variabel terikat (Prestasi Kerja)

a = bilangan berkonstanta

b_1,b_2 = koefisien arah garis

X_1 = variabel bebas (Motivasi kerja)

X_2 = variabel bebas (Komitmen Karyawan).

Regresi linier berganda dengan dua variabel bebas X_1 dan X_2 metode kuadrat kecil memberikan hasil bahwa koefisien-koefisien a, b_1, dan b_2 dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum y = na + b_1\sum X_1 + b_2\sum X_2$$

$$\sum X_1y = a\sum X_1 + b_1\sum X_1^2 + b_2\sum X_1X_2$$

$$\sum X_2y = a\sum X_2 + b_1\sum X_1X_2 + b_2\sum X_2^2$$

Sumber: Sugiyono,2009;279

4) Analisis Korelasi Parsial dan simultan

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi juga tidak menunjukkan hubungan fungsional. Dengan kata lain, analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam analisis regresi, analisis korelasi yang digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur kekuatan asosiasi (hubungan).

Sedangkan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel X_1 dan Y, Variabel X_2 dan Y, X_1 dan X_2 sebagai berikut:

$$rx_1y = \frac{n\left(\sum X_1Y\right) - \left(\sum X_2 \sum Y\right)}{\sqrt{\left[n\sum {X_1}^2 - \left(\sum X_1\right)\right]\left[n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right]}}$$

$$rx_2y = \frac{n\left(\sum X_2Y\right) - \left(\sum X_2 \sum Y\right)}{\sqrt{\left[n\sum {X_2}^2 - \left(\sum X_2\right)\right]\left[n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right]}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{n\left(\sum X_1X_2\right) - \left(\sum X_1 \sum X_2\right)}{\sqrt{\left[n\sum X_1X_2 - \left(\sum X_1\right)^2\right]\left[n\sum {X_2}^2 - \left(\sum Y\right)^2\right]}}$$

Sumber: Nazir (2003: 464)

Langkah-langkah perhitungan uji statistik dengan menggunakan analisis korelasi dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Koefisien korelasi parsial

   Koefisien korelasi parsial antar X_1 terhadap Y, bila X_2 dianggap konstan dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$rx_1y = \frac{rx_1y - rx_2y.rx_1x_2}{\sqrt{\left(1 - rx_2y^2\right)\left(1 - rx_1{x_2}^2\right)}}$$

b. Koefisien korelasi parsial

   Koefisien korelasi parsial antar X_2 terhadap Y, apabila X_1 dianggap konstan dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$rx_2y = \frac{rx_2y - rx_1y.rx_1x_2}{\sqrt{\left(1 - rx_1y^2\right)\left(1 - rx_1{x_2}^2\right)}}$$

c. Koefisien korelasi secara simultan

Koefisien korelasi simultan antar X_1 dan X_2 terhadap Y dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Dimana :

R_{X1X2Y} = Korelasi berganda antara variabel X1 dan X2 dengan Y

X1 = Motivasi Kerja (variabel bebas)

X2 = Komitmen Karyawan (variabel bebas)

Y = Prestasi Kerja Karyawan (variabel terikat)

b1 dan b2 = Koefisien regresi masing-masing variabel

Besarnya koefisien korelasi adalah $-1 \leq r \leq 1$:

a. Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif.
b. Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif.

Interprestasi dari nilai koefisien korelasi :

a. Kalau r = -1 atau mendekati -1, maka hubungan antara kedua variabel kuat dan mempunyai hubungan yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya).
b. Kalau r = +1 atau mendekati +1, maka hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y dan hubungannya searah.

Sedangkan harga r akan dikonsultasikan dengan table interprestasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 3.13

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
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 (2009:184)

5) Analisis Koefisian Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi (Kd) dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan atau tetap (ceteris paribus). Dalam hal ini ada dua analisis koefisien yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda dan analisis koefisien determinasi parsial dengan penjelasan sebagai berikut:

a) Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel X1 dan variabel X2 terhadap Y (Pengaruh Motivasi Karyawan dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan) secara simultan maka penulis akan menggunakan analisis koefisien determinasi yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

Rumus Koefisien determinasinya yang dikemukakan oleh Husein Umar (2004:296) adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi

b) Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X1 dan Variabel X2 terhadap Y (Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja dan Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan) secara parsial.

Rumus Koefisien determinasinya yang dikemukakan oleh Gujarati (2003:172**)** adalah sebagai berikut:

KD = B x zero order x 100%

Sumber : Gujarati (2003:172)

Keterangan:

B = Beta (nilai *standardized coefficients)*

Zero order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, Berarti pengaruh variabel x terhadap variabel y, lemah.

Kd = 1, Berarti pengaruh variabel x terhadap variabel y, kuat

Pedoman bagi interpretasi koefisien determinasi adalah sebagi berikut:

Tabel 3.14

Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
>4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah tapi pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 81%	Pengaruh Tinggi/Kuat
>80%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber : Supranto (2001:227)

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atau jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan atau jawaban) itu dapat diterima atau tidak.

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar motivasi karyawan dan komitmen karyawan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada PT POS (Persero) Indonesia. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

Langkah – langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Simultan/Total.

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

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

Sumber : Sugiyono 2009

Dimana :

R = koefisien kolerasi ganda

K = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama–sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F-kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan micro-soft. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (motivasi karyawan dan komitmen karyawan) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (prestasi kerja karyawan) ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sujana (2001:369) perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment (*Pearson*).

b. Hipotesis

Ho : ρ = 0, Secara simultan motivasi kerja dan komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

H_1 : ρ ≠ 0, Secara simultan motivasi kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

c. Kriteria pengujian

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

Menurut Guilford (1956:480), bahwa tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3.15
Kategori Korelasi Metode Guilford

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat longgar, dapat diabaikan
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Moderat / Cukup
0,61 – 0,80	Erat
0,81 – 1,00	Sangat erat

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah ρyxi $\neq 0$. Untuk mengetahui ρyxi yang tidak sama dengan nol , maka dilakukan pengujian secara parsial.

2. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_1 = r_1 y \sqrt{\frac{n-k-1}{\left(1-r_1 y^2\right)}}$$

Sumber : Sugiyono 2009

Dimana :

r = Korelasi parsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung}

b. Hipotesis

Ho_1 : $\rho = 0$, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

H_{11} : $\rho \neq 0$, motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Ho_2 : $\rho = 0$, komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

H_{12} : $\rho \neq 0$, komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

c. Kriteria pengujian

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

Untuk mengetahui apakah Ho diterima atau ditolak, digunakan uji signifikasi yaitu :

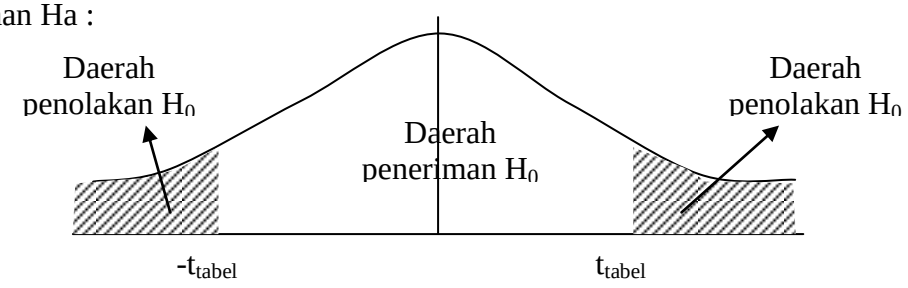
Jika t hitung > t tabel 0,05 (dk = n-2), maka Ho = ditolak, Ha diterima

Jika t hitung < t tabel 0,05 (dk = n-2), maka Ho = diterima, Ha ditolak

Dimana :

1. Dengan tingkat signifikasi (α) = 0,05
2. Derajat kebebasan (dk) = n-2

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan H_0 dan daerah penerimaan Ha :



Gambar 3.2
Daerah penerimaan dan penolakan Ho