

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini membahas tentang pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan area lubuk batang sumatera selatan beralamat di Desa, Jl. Raya Prabumulih – Baturaja, Tanjung Dalam, Lubuk Batang, Ogan Komering Ulu Regency, South Sumatera 32121.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Siyoto & Sodik (2015:67), data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data ini diperoleh melalui wawancara dan teknik kuesioner dengan karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan.

Menurut (Arikunto, 2014:172), sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

3.2.1 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket. Menurut (Sugiyono, 2012:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.3 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan yaitu sebanyak 95 Karyawan area lubuk batang (Sumber: PT. Perkebunan Minanga Ogan). Menurut (Arikunto, 2014:173), Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi penelitian juga disebut studi populasi atau studi sensus. Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan dan tidak termasuk pimpinan PT. Perkebunan Minanga Ogan yaitu sebanyak 95 orang karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Tabel 3.1
Daftar Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Area Lubuk Batang Sumatera Selatan

No.	Jabatan	Jumlah	No.	Jabatan	Jumlah
1.	HR-GA	1	16.	Paramedis	2
2.	Kerani HR-GA	1	17.	Apoteker	1
3.	Kerani Pembukuan	3	18.	Koordinator Kebun	1
4.	Kerani Procurement	3	19.	Tukang Kebun	9
5.	Kerani Gudang	3	20.	Jaga Malam	14
6.	Kerani Afdeling	1	21.	Office Boy/Girl Kantor	4
7.	Kerani Riset & Pengembangan	3	22.	Sopir Poll	3
8.	Kerani Humas – Legas dan CSR	1	23.	Sopir EM/Askep	3
9.	Kasir dan Payroll	4	24.	Sopir Advisor	2
10.	IT Operator	1	25.	Sopir Bus Sekolah	2
11.	Mandor Quality Control	4	26.	Sopir Ambulan	1
12.	Mantri BP	1	27.	Centeng	1
13.	Mandor HPT dan Sisip	2	28.	Satpam	17
14.	Admin Tanaman	1	29.	Pembantu Gudang	4
15.	Administrasi BP	1	30.	Pengurus Masjid	1
Total					95

Sumber: PT.Perkebunan Minanga Ogan

3.4 Metode Analisis

3.4.1 Analisis Kuantitatif

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2012:13), metode analisis kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode

ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3.4.2 Analisis data

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala *Likert*. (Sugiyono, 2012:132), mengungkapkan bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Pendapat dari responden dari pertanyaan tentang variabel Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional karyawan akan memberi skor/ nilai sebagai berikut:

- | | | |
|------------------------|-------|-----------|
| 1) Sangat setuju | (SS) | = Nilai 5 |
| 2) Setuju | (S) | = Nilai 4 |
| 3) Netral | (N) | = Nilai 3 |
| 4) Tidak Setuju | (TS) | = Nilai 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju | (STS) | = Nilai 1 |

3.4.3 Uji Validitas Dan Reliabilitas

3.4.3.1 Uji Validitas

Wibowo (2012:35), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen dan mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang diukur. Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur atau yang diinginkan. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

3.4.3.2 Uji Reliabilitas

Wibowo (2012:52) reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang mewujudkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak.

Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dimulai dengan menguji validitas terlebih dahulu. Jadi, jika sebuah pertanyaan tidak valid, maka pertanyaan tersebut dibuang. Pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid kemudian baru secara bersama diukur reliabilitasnya.

Kaidah keputusannya adalah apabila nilai *Cronsbach Alpha* > 0,60.maka kuesioner adalah realibel. Uji realibilitas instrumen menggunakan pengujian dengan singkat (*alpha*) 5%.

3.4.4 Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval, melalui *Method of Successive Internal (MSI)*. Skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Transformasi tingkat pengukuran dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap item pertanyaan dalam koesioner.
2. Untuk setiap item tersebut tentukan berapa orang responden yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5, yang disebut dengan frekuensi.
3. Skor frekuensi dibagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi.
4. Hitung proporsi kumulatif (pk)
5. Gunakan tabel normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi umulatif.
6. Nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan ni;ai z.
7. Tentukan nilai interval (scale value) untuk setiap skor jawaban.

$$\text{Nilai interval (scale value)} = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

8. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu scale value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

Transformed Scale Value- $Y = SV + S_{vmin} + 1 \dots \dots \dots (2)$

3.4.5 Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketetapan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan modal analisis yang tepat. Uji asumsi klasik yang umum dilakukan mencakup pengujian normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

Uji asumsi klasik adalah beberapa asumsi yang mendasari variabel analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik merupakan persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi berganda atau data yang bersifat ordinary least square (OLS). Jika regresi linier berganda memenuhi beberapa asumsi maka merupakan regresi yang baik. Seluruh perangkat analisa berkenaan dengan uji asumsi klasik ini menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut.

3.4.5.1 Uji Normalitas

Menurut (Priyatno, 2016:118), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau

tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y dengan variabel Y yang diprediksikan. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai *randomerror* (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik.

Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain metode Normal Probability Plots dan metode Kolmogorov-Smirnov Z. Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Z dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal

3.4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2018:107). Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Pedoman untuk menentukan suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas adalah :

1. Apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

2. Jika nilai VIF hasil regresi > 10 dan nilai tolerance $< 0,10$ maka dapat dipastikan ada multikolinearitas di antara variabel bebas.

3.4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wibowo (2012:93), suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dengan menggunakan metode uji Spearman Rho, yaitu dengan cara mengkorelasikan nilai absolut residual dengan masing-masing variabel independen. Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai Sig. 2-tailed $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai Sig. 2-tailed $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Wibowo (2012:126), analisis regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Variabel independen yang lebih dari inilah yang kemudian akan dianalisis sebagai variabel-variabel yang memiliki; hubungan-pengaruh, dengan, dan terhadap, variabel dependen.

Dalam penelitian ini akan diuji apakah terdapat gubungan antara variabel independen: Faktor Personal (X_1), Faktor Organisasional (X_2) dan Faktor Non Organisasional (X_3) dengan variabel dependen:Komitmen Organisasional (Y). pengujian terhadap hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi ini digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y	= komitmen organisasional
α	= Intercept
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
X_1	= Faktor personal
X_2	= faktor organisasional
X_3	= faktor non organisasional
ϵ	= Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

3.4.7 Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien regresi langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian yaitu:

3.4.7.1 Pengujian Secara Individu (Parsial) Dengan Uji-T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Langkah-langkah uji t sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis :

1. Pengujian hipotesis faktor personal terhadap komitmen organisasional

karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan .

$H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh signifikan faktor personal terhadap komitmen organisasional karyawan PT.Perkebunan Minanga Ogan.

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh signifikan faktor personal terhadap komitmen organisasional karyawan PT.Perkebunan Minanga Ogan.

2. Pengujian hipotesis faktor organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan PT.Perkebunan Minanga Ogan.

$H_0 : b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh signifikan faktor organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan PT.Perkebunan Minanga Ogan.

$H_a : b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh signifikan faktor organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan PT.Perkebunan Minanga Ogan.

3. Pengujian hipotesis faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan PT.Perkebunan Minanga Ogan.

$H_0 : b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh signifikan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan PT.Perkebunan Minanga Ogan.

$H_a : b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh signifikan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan PT.Perkebunan Minanga Ogan.

b. Menentukan tingkat signifikasi

Tingkat signifikasi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

c. Menentukan t_{hitung}

Nilai t_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS 16.

d. Menentukan t_{tabel}

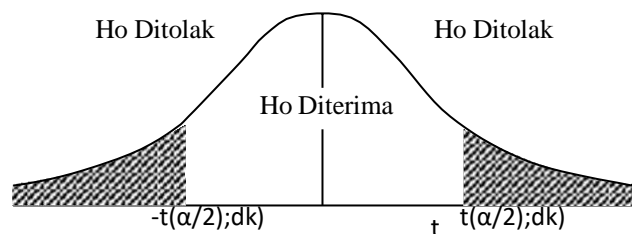
Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan ($df = n-k-1$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen)).

e. Kriteria Pengujian :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

f. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

g. Gambar



Gambar 3.1
Interval Keyakinan 95% untuk uji dua sisi

h. Menyimpulkan apakah H_0 diterima atau ditolak

3.4.7.2 Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Artinya variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel X_3 secara bersama-sama diuji apakah memiliki signifikan atau tidak. Langkah melakukan uji F, yaitu:

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh signifikan faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan PT.Perkebunan Minanga Ogan.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh signifikan faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan PT.Perkebunan Minanga Ogan.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

3. Menentukan F_{hitung}

Nilai F_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS 16.

4. Menentukan F_{tabel}

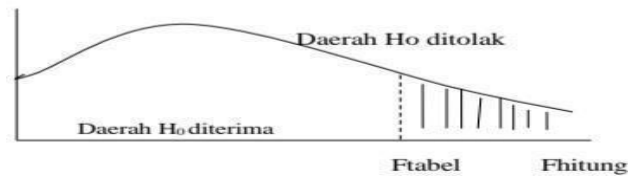
Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (uji satu sisi), df 1 (jumlah variabel - 1) dan df 2 (n-k-1) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

5. Kriteria Pengujian :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

6. Membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel}

7. Gambar



Gambar 3.2
Uji F Tingkat Keyakinan 95%

8. Kesimpulan

H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ artinya variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya diantara variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.4.8 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Uji Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui kontribusi model variasi data yang ada atau besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Koefisien determinasi dapat dirumuskan. Menurut Priyatno (2016) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas yang digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

Kd : koefisien determinasi

r^2 : koefisien korelasi yang dikuadratkan

3.5 Batasan Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Faktor personal, Faktor organisasional dan Faktor non organisasional dan Komitmen organisasional. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat di amati di ukur. Definisi operasional yang akan di jelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Batasan Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Faktor Personal (X ₁)	Faktor personal adalah Faktor dari dalam diri pegawai meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu pada karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan.	1. Kebutuhan atas pekerjaan 2. Kontrak Psikologi 3. Harapan untuk sukses 4. Karakteristik personal (Andesta, 2015:8)
Faktor Organisasional (X ₂)	Faktor organisasional adalah pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja sedangkan karyawan tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan.	1. Pengalaman tugas awal 2. Peran lingkungan pekerjaan 3. Gaya kepemimpinany dan pengawasan 4. konsisten aturan 5. Kesempatan promosi 6. Keadilan yang dirasakan (Andesta, 2015:8)

<p>Faktor Non Organisasional (X₃)</p>	<p>Faktor non organisasional merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya pada PT. karyawan Perkebunan Minanga Ogan.</p>	<p>1. Alternatif Kerja 2. Aspek Perilaku 3. Aspek Sikap (Andesta, 2015:8)</p>
<p>Komitmen Organisasional (Y)</p>	<p>Komitmen Organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun para bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia pada karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan.</p>	<p>1. <i>Affective Commitment</i> (komitmen afektif) 2. <i>Continuance Commitment</i> (komitmen kontinu) 3. <i>Normative Commitment</i> (komitmen normatif) (Burso, 2020)</p>