BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif asosatif yaitu dengan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui antara 2 variabel atau lebih. Dimana pendekatan ini lebih menekankan kepada pembuktian hipotesis yang kesimpulannya menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian analisis regresi linear ganda.

Dalam pendekatan ini peneliti menggunakan skala likert, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.[1] Dengan skala likert, maka variabel yang diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu dan tempat penelitian ini adalah BMT UGT Sidogiri di Surabaya yang terdiri dari 2 cabang pusat surabaya dan 11 unit cabang pembantu.

1. Cabang Surabaya : Jl. Demak 137 Surabaya
2. Cabang Sidodadi : Jl. Bolodewo 88 Surabaya
3. Capem Wonokromo : Jl. Wonokromo 15 Surabaya
4. Capem Sawahan : Jl. Girilaya 34 Surabaya

[1] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*, (Bndung, Alfabeta, 2009), 93.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Capem Gubeng : Jl. Pucang Anom 6 Surabaya
6. Capem Mojo : Jl. Jojoran I/79 Surabaya
7. Capem Genteng : Jl. Pecindilan Gg. 6/17 Surabaya
8. Capem Pabean : Jl. Sampoerna 24 Surabaya
9. Capem Bulak : Jl. Bulak Rukem Timur 1/1-C Surabaya
10. Capem Sukolilo : Jl. Sukolilo 2/3 Surabaya
11. Capem Rungkut : Jl. Rungkut Kidul no. 49 Surabaya

Penelitian ini dilakukan dengan dua tahapan, yaitu:

1. Survey pendahuluan.

   Survey awal objek penelitian di BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya yang berada di Jl. Demak no. 137 Surabaya dan di Sidodadi yang berada di Jl. Bolodewo no. 88 Surabaya. Penelitian ini dilakukan pada hari Kamis 15 Oktober 2015 pukul 10.00 WIB. Peneliti menemui kepala cabang BMT UGT Sidogiri cabang Surabaya dan cabang Sidodadi karena cabang Surabaya dan Sidodadi merupakan cabang yang memegang beberapa capem yang ada di Surabaya dan membahas terkait penelitian yang dilakukan maupun data-data yang dibutuhkan untuk mendukung data-data yang dibutuhkan.

2. Penelitian

   Penelitian diserahkan dengan penyerahan surat izin penelitian kepada objek penelitian yakni BMT UGT Sidogiri pada cabang Surabaya sebagai syarat untuk melakukan penelitian. Kemudian penyebaran kuesioner pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

11 cabang yang ada di Surabaya dan penelitian yang dilakukan pada bulan Desember 2015.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.[2] Pegawai yang bekerja pada BMT UGT Sidogiri di Surabaya adalah 51 karyawan. Dari seluruh karyawan yang ada di BMT UGT Sidogiri Se-Surabaya, semua karyawan digunakan dalam penelitian ini, karena seluruh karyawan yang berjumlah 51 orang ini adalah karyawan tetap. Penelitian ini termasuk dalam penelitian populasi karena menggunakan keseluruhan dari populasi untuk dijadikan sampel dan pengambilan data akan diambil seluruh karyawan BMT UGT Sidogiri yang ada di Surabaya.

D. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian merupakan kegiatan menguji hipotesis, yaitu menguji kecocokan antara teori dan fakta empiris di dunia nyata.[3]Adapun variabel yang digunakan peneliti adalah variabel bebas dan terikat. Variabel terikat *(dependent variabel)* yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat.

---

[2] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian,* (Bandung, Alfabeta, 2010), 61.
[3]Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), 47.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebab timbulnya variabel terikat itu dapat dilihat baik pengaruh atau perubahan positif maupun negatif, sedangan variabel bebas *(independent variabel)* yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

1. Variabel X1, X2, X3 dan X4 yakni variabel bebas.

   X_1 pada penelitian ini adalah Kepribadian.

   X_2 pada penelitian ini adalah Pembelajaran.

   X_3 pada penelitian ini adalah Kemampuan.

   X_4 pada penelitian ini adalah Karakteristik Biografis.
2. Variabel Y adalah variabel terikat yaitu komitmen organisasi di BMT UGT Sidogiri di Surabaya.

E. Definisi Operasional

Indikator-indikator yang digunakan untuk meneliti dan mengukur nilai setiap variabel diambil dari beberapa teori dan penelitian terdahulu yang relevan dan dilakukan penyesuaian sehingga indikator-indikator tersebut dapat memberikan gambaran nilai dan variabel tersebut sehingga validitasnya dapat terpenuhi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. **Kepribadian**

Kepribadian (X_1) menurut Gibson adalah serangkaian ciri yang relatif mantap, kecenderungan dan perangai yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor sosial, kebudayaan dan lingkungan.[4]

Adapun item dari indikatorini adalah:

a. Bersosialisasi dengan karyawan lain
b. Merasa nyaman dengan hubungan interpersonal yang dimilikinya.
c. Toleran antar sesama karyawan.
d. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan.
e. Tenang dalam menghadapi masalah pekerjaan.

Setelah dilakukan pengujian terhadap item-item indikator kepada 20 responden, maka hasil indikator berikut adalah valid sehingga dapat diuji untuk penelitian pada karyawan BMT UGT Sidogiri.

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepribadian

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepribadian	0,747	0,4438	Valid
Kepribadian	0,761	0,4438	Valid
Kepribadian	0,544	0,4438	Valid
Kepribadian	0,561	0,4438	Valid
Kepribadian	0,622	0,4438	Valid

Pengukuran kepribadian dalam penelitian ini terdiri dari 5 pertanyaan. Skor penilaian dengan menggunakan skala Likert berkisar 5-1, dari jawaban sangat setuju hingga jawaban sangat tidak setuju untuk pertanyaan positif

[4]James L Gibson, *Organisasi Dan Manajemen*..., 62.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sedangkan pertanyaan negatif berkisar antara 1-5, dari jawaban sangat setuju hingga jawaban sangat tidak setuju. Skor terendah menunjukkan rendahnya pengaruh kepribadian bagi karyawan dalam komitmen organisasi, sedangkan skor tertinggi menunjukkan tingginya adanya pengaruh kepribadian pada karyawan dalam komitmen organisasi.

2. Pembelajaran

Pembelajaran (X_2) adalah Proses atau usaha yang dilakukan tiap individu untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku baik dalam bentuk pengetahuan, keterampilan maupun sikap dan nilai yang positif sebagai pengalaman untuk mendapatkan sejumlah kesan dari bahan yang telah dipelajari.

Indikator yang digunakan menurut robbins adalah[5] :

a. Belajar beradaptasi dengan lingkungan
b. Belajar sesuatu dikarenakan ingin mendapat penghargaan
c. Belajar melalui pengamatan

Setelah dilakukan pengujian terhadap item-item indikator kepada 20 responden, maka hasil indikator berikut adalah valid sehingga dapat diuji untuk penelitian pada karyawan BMT UGT Sidogiri.

[5]Robbins. Stephen.P, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi...*, 54.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Kuesioner Pembelajaran

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pembelajaran	0,817	0,4438	Valid
Pembelajaran	0,773	0,4438	Valid
Pembelajaran	0,823	0,4438	Valid

Pengukuran pembelajaran dalam penelitian ini terdiri dari 3 pertanyaan. Skor penilaian dengan menggunakan skala Likert berkisar 5-1, dari jawaban sangat setuju hingga jawaban sangat tidak setuju untuk pertanyaan positif sedangkan pertanyaan negatif berkisar antara 1-5, dari jawaban sangat setuju hingga jawaban sangat tidak setuju. Skor terendah menunjukkan rendahnya pembelajaran bagi karyawan, sedangkan skor tertinggi menunjukkan tingginya pembelajaran pada karyawan.

3. Kemampuan

Kemampuan (X_3) atau *ability* adalah apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan.

Indikator yang digunakan menurut Robbins[6]:

a. Ketrampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
b. Stamina karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
c. Kecekatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
d. Kecerdasan dan kepintaran dalam menyelesaikan pekerjaan.

[6]Robbins. Stephen.P, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*..., 52.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Pekerjaan yang lebih menuntut pada berfikir.

Setelah dilakukan pengujian terhadap item-item indikator kepada 20 responden, maka hasil indikator berikut adalah valid sehingga dapat diuji untuk penelitian pada karyawan BMT UGT Sidogiri.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kemampuan

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kemampuan	0,717	0,4438	Valid
Kemampuan	0,817	0,4438	Valid
Kemampuan	0,702	0,4438	Valid
Kemampuan	0,763	0,4438	Valid
Kemampuan	0,685	0,4438	Valid

Pengukuran kemampuan dalam penelitian ini terdiri dari 5 pertanyaan. Skor penilaian dengan menggunakan skala Likert berkisar 5-1, dari jawaban sangat setuju hingga jawaban sangat tidak setuju untuk pertanyaan positif sedangkan pertanyaan negatif berkisar antara 1-5, dari jawaban sangat setuju hingga jawaban sangat tidak setuju. Skor terendah menunjukkan rendahnya pengaruh kemampuan bagi karyawan dalam komitmen organisasi, sedangkan skor tertinggi menunjukkan tingginya adanya pengaruh kemampuan pada karyawan dalam komitmen organisasi.

4. Karakteristik Biografis

Karakteristik biografis ini merupakan karakteristik perseorangan seperti usia, jenis kelamin, status kawin, masa jabatan. Dimana karakteristik tersebut sangat mempengaruhi kerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun item dari indikator ini adalah:

a. Usia yang bertambah membuat produktivitas/ kinerja semakin berkurang
b. Status perkawinan yang berpengaruh dalam pelaksanaan pekerjaan.
c. Jenis kelamin mempengaruhi komitmen organisasi.
d. Masa kerja lama atau tidaknya dia sudah bekerja pada suatu perusahaan berpengaruh terhadap kerja karyawan.

Setelah dilakukan pengujian terhadap item-item indikator kepada 20 responden, maka hasil indikator berikut adalah valid sehingga dapat diuji untuk penelitian pada karyawan BMT UGT Sidogiri.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Kuesioner Karakteristik Biografis

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Karakteristik Biografis	0,814	0,4438	Valid
Karakteristik Biografis	0,918	0,4438	Valid
Karakteristik Biografis	0,830	0,4438	Valid
Karakteristik Biografis	0,829	0,4438	Valid

Pengukuran kepribadian dalam penelitian ini terdiri dari 4 pertanyaan. Skor penilaian dengan menggunakan skala Likert berkisar 5-1, dari jawaban sangat setuju hingga jawaban sangat tidak setuju untuk pertanyaan positif sedangkan pertanyaan negatif berkisar antara 1-5, dari jawaban sangat setuju hingga jawaban sangat tidak setuju. Skor terendah menunjukkan rendahnya pengaruh karakteristik biografis bagi karyawan dalam komitmen organisasi,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sedangkan skor tertinggi menunjukkan tingginya adanya pengaruh karakteristik biografis pada karyawan dalam komitmen organisasi.

5. **Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins menyatakan bahwa "komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Adapun item dari indikator ini adalah:

a. Dimensi Komitmen Afektif

Komitmen afektif diukur dengan menggunakan empat indikator penelitian yaitu:

1) Rasa senang pegawai untuk menghabiskan sisa masa kerjanya untuk berkarir di organisasi saat ini
2) Rasa percaya pegawai secara emosional terhadap organisasi
3) Perasaan pegawai bahwa organisasi merupakan bagian dari hidupnya
4) Kesediaan pegawai untuk mengabdikan hidupnya kepada organisasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Dimensi Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan diukur menggunakan lima indikator penelitian yaitu:

1) Kecintaan pegawai kepada organisasi karena secara rasional bermanfaat baik dari segi psikologis dan ekonomi
2) Keinginan bertahan dengan pekerjaannya (jabatan)
3) Kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi jika menunda pekerjaan
4) Ketertarikan pegawai pada pekerjaan yang ada
5) Perasaan terganggu dalam hidup bila meninggalkan pekerjaan yang sekarang

c. Dimensi Komitmen Normatif

Komitmen normatif diukur dengan menggunakan empat indikator penelitian yaitu:

1) Kesetiaan terhadap organisasi
2) Kebahagiaan dalam bekerja
3) Kebanggaan bekerja di organisasi
4) Rasa memiliki organisasi

Adapun pengujian terhadap item-item pertanyaan yang dilakukan kepada 20 responden pada komitmen organisasi, mempunyai hasil berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,331	0,4438	Tidak Valid
Komitmen Organisasi	0,620	0,4438	Valid
Komitmen Organisasi	0,471	0,4438	Valid
Komitmen Organisasi	0,281	0,4438	Tidak Valid
Komitmen Organisasi	0,539	0,4438	Valid
Komitmen Organisasi	0,674	0,4438	Valid
Komitmen Organisasi	0,529	0,4438	Valid
Komitmen Organisasi	0,336	0,4438	Tidak Valid
Komitmen Organisasi	0,402	0,4438	Tidak Valid
Komitmen Organisasi	0,613	0,4438	Valid
Komitmen Organisasi	0,531	0,4438	Valid
Komitmen Organisasi	0,683	0,4438	Valid
Komitmen Organisasi	0,812	0,4438	Valid

Setelah dilakukan pengujian, maka hasil dari pengujian validitas kepada 20 responden ini, terdapat 4 item pertanyaan yang tidak valid. Item pertanyaan yang tidak valid tersebut akan direduksi sehingga pertanyaan pada kuesioner yang akan disebar pada karyawan BMT UGT Sidogiri adalah sebagai berikut:

a. Dimensi Komitmen Afektif

Komitmen afektif diukur dengan menggunakan dua indikator penelitian yaitu:

1) Rasa percaya pegawai secara emosional terhadap organisasi
2) Perasaan pegawai bahwa organisasi merupakan bagian dari hidupnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Dimensi Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan diukur menggunakan tiga indikator penelitian yaitu:

1. Kecintaan pegawai kepada organisasi karena secara rasional bermanfaat baik dari segi psikologis dan ekonomi
2. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya (jabatan)
3. Kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi jika menunda pekerjaan

c. Dimensi Komitmen Normatif

Komitmen normatif diukur dengan menggunakan empat indikator penelitian yaitu:

1) Kesetiaan terhadap organisasi
2) Kebahagiaan dalam bekerja
3) Kebanggaan bekerja di organisasi
4) Rasa memiliki organisasi

Pengukuran komitmen organisasi dalam penelitian ini terdiri dari 9 pertanyaan. Skor penilaian dengan menggunakan skala Likert berkisar 5-1, dari jawaban sangat setuju hingga jawaban sangat tidak setuju untuk pertanyaan positif sedangkan pertanyaan negatif berkisar antara 1-5, dari jawaban sangat setuju hingga jawaban sangat tidak setuju. Skor terendah menunjukkan rendahnya komitmen karyawan pada organisasi, sedangkan skor tertinggi menunjukkan tingginya komitmen karyawan pada organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Validitas adalah ketepatan atas kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Validitas sebuah alat ukur diketahui dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan total skor masing-masing item. Untuk uji validasi ini digunakan teknik korelasi *product moment*:

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

keterangan :

n = Jumlah responden

x = Skor variabel

y = Skor total variabel

Item atau indikator dikatakan valid:

a. Jika koefisien korelasi melebihi 0,3.

b. Jika koefisien korelasi > r tabel (α;n – 2), n = jumlah sampel

c. Nilai sig ≤ α.[7]

2. Uji Reliabilitas

Uji realibel digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika

[7] Aplikasi Spss 17 (Jakarta: PT Raja Gafindo Persada, 2010), 138

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengukuran tersebut diulang. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel, bila nilai aplha lebih besar dari r kritis product moment, atau menggunakan batasan lebih besar dari 0,06.

G. Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil dengan bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data ini adalah data-data yang didapat secara langsung dari penelitian, meliputi:

1) Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan BMT UGT Sidogiri Se-Surabaya
2) Observasi ke lapangan atau obyek penelitian seluruh cabang BMT UGT Sidogiri Se-Surabaya
3) Wawancara langsung dengan pihak terkait yakni karyawan BMT UGT Sidogiri Se-Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.[8]Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Teknik Kuesioner

   Penggunaan kuisioner adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isi terhadap objek yang diteliti (populasi atau sampel).[9] Akan dibagikan angket yang telah disiapkan terhadap karyawan BMT UGT Sidogiri Se-Surabaya, yang akan diberikan pada cabang Surabaya dan cabang Sidodadi karena cabang ini yang memegang unit-unit cabang pembantu yang lain. Untuk menilai jawaban respoden peneliti menggunakan skala likert.

   Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.[10]

[8] Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta, Kencana, 2012), 138.
[9] Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2004), 24.
[10] Syofian, Siregar, *Statistik Parametik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 50.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Skala likert ini memiliki preferensi jawaban yang masing-masing mempunyai skor 1-5 degan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.6
Skor Kuesioner

No.	Kode	Pernyataan	Bobot/ Skor
1	SS	Sangat setuju	5
2	S	Setuju	4
3	N	Netral	3
4	TS	Tidak setuju	2
5	STS	Sangat tidak setuju	1

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang di wawancara. Wawancara merupakan alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya.[11]Jadi dilakukan penelitian dengan datang ke BMT UGT Sidogiri yang ada di Surabaya dengan melakukan wawancara secara langsung kepada karyawan yang bekerja di BMT UGT Sidogiri di Surabaya yang mempunyai 11 cabang pembantu.

I. Teknik Analisis Data

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik yang menggunukan rumus regresi linier berganda.

[11] Ibid, 138.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Analisis data dimaksudkan untuk mengkaji pengujian hipotesa yang diajukan oleh peneliti yang bertujuan untuk mencari keabsahan data tersebut. Langkah-langkah yang dilakukan peneliti untuk analisis data adalah sebagai berikut :

1. Uji asumsi klasik.

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel penganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat dari kolmogorov Smirnov. Analisis statistic (analisis z skor *skewness* dan kurtosis) *one sample kolmogorov-smirnov test.* Nilai signifikansi dari hasil uji ≥ 0,005.

a. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan pada uji multikolinearitas salah satunya dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada penelitian ini. Menurut santoso jika VIF lebih besar dari 5, maka avariabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.[12]

[12] Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS...*, 39.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2}$$

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi.[13] Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat apakah ada hubunga *linear* antara *erroe* serangkaian observasi yang diurutkan menurutkan waktu (data *time series).* Uji autokorelasi perlu dilakukan apabila data yang dianalisis merupakan data *time series.*[14]

Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi.

$$d = \frac{\sum(ei - e_{i-1})^2}{\sum e_i}$$

Dimana:

D = Nilai *Durbin Watson*

$\sum e_i$= Jumlah kuadrat sisa

[13]Duwi Priyanto, *Analisis Kolerasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*, (Yogyakatra: Gava Media, 2013), 60.

[14]Ariyoso,"Uji Multikolinearitas dan Autokorelasi" https://ariyoso.wordpress.com/tag/teori-multikolineritas / Diakses pada tanggal 27 Juni 2015 pukul 20.25 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nilai *Durbin Watson* kemudian dibandingkan dengan nilai d_{tabel}. Hasil perbandinganakan menghasilkan kesimpulan seperti kriteria sebagai berikut:

a. Jika d < dl, artinya terdapat autokorelasi positif
b. Jika d > (4-dl), artinya terdapat autokorelasi negatif
c. Jika du < d < (4-dl) artinya tidak terdap autokorelasi
d. Jika di < d < du atau (4-du), artinya tidak dapat disimpulkan.

2. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi ganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Analisis regresi berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.[15]

Analisis ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh perilaku individu yang terdiri dari kepribadian, kemampuan, pembelajaran dan karakteristik biografis, maka digunakan regresi linier berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta 1\ X1 + \beta 2\ X2 + \beta 3\ X3 + \beta 4\ X4 + e$$

Y : Variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi

a : Kostanta

β1β2β3β4 : Koefisien Regresi

[15] Ridwan Dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian*,(Bandung, Alfabeta, 2012), 108.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

X1 : Kepribadian

X2 : Pembelajaran

X3 : Kemampuan

X4 : Karakteristik Biografis

e : Kesalahan residual (eror).

3. **Pengujian hipotesa**

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesa menggunakan uji F dan uji T. Uji F yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

a. **Uji koefisien regresi secara bersama (uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Bila F hitung >F tabel dengan tingkat kepercayaan lebih kecil dari 5%, maka ada pengaruh yang bermakna dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dapat dikatakan model cocok dan disimpulkan hipotesa pertama diterima. Sebaliknya jika F hitung < F tabel dengan tingkat kepercayaan lebih besar dari 5%, maka tidak ada pengaruh yang bermakna dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

1) Apabila nilai signifikansi uji F < 0,05 maka H_0 ditolak.
2) Apabila nilai signifikansi uji F > 0,05 maka H_0 diterima.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rumus F hitung :

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

Keterangan : R^2 : koefisien regresi yang dikuadratkan

K : Jumlah variabel bebas

N : Jumlah sampel

b. Uji koefisien regresi secara parsial (uji T)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Bila T hitung > t tabel dengan tingkat kepercayaan lebih kecil dari 5%, maka ada pengaruh yang bermakna dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Sebaliknya jika T hitung < t tabel dengan tingkat kepercayaan lebih besar dari 5%, maka tidak ada pengaruh yang bermakna dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

1) Apabila nilai signifikansi uji T < 0,05 maka H_0 ditolak.
2) Apabila nilai signifikansi uji T > 0,05 maka H_0 diterima.

Rumus T hitung:

$$\text{T hitung} : \frac{\text{bi}}{\text{Sbi}}$$

Keterangan :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bi : Koefisien regresi untuk variabel

Sbi : Standart deviasi untuk variabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id