

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian ini harus didukung oleh aspek-aspek tertentu yang mampu memberikan kebenaran penelitian secara ilmiah. Keberhasilan suatu penelitian dapat ditentukan oleh penggunaan metode yang disesuaikan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Metode yang digunakan dalam sebuah penelitian mempunyai peran yang sangat penting, karena metode tersebut dapat digunakan untuk mengetahui berhasil tidaknya sebuah penelitian (Azwar, 2012).

Unsur penting dalam sebuah penelitian adalah adanya metode penelitian. Sedangkan metode penelitian adalah langkah-langkah yang terencana dan sistematis yang digunakan untuk mencari pemecahan masalah yang diteliti. Adapun langkah-langkah yang dilakukan harus sesuai dan saling mendukung satu sama lain, agar penelitian dapat memiliki bobot yang memadai sehingga dapat memberikan kesimpulan-kesimpulan yang tidak meragukan. Metode penelitian adalah cara untuk memecahkan persoalan dalam penelitian, sekaligus juga menentukan bobot dari penelitian yang akan dilakukan. (Suryabrata, 2000).

A. Populasi dan Partisipan

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu metodologi penelitian yang berdasarkan data dari hasil pengukuran variabel penelitian yang ada untuk menguji hipotesis penelitian. Penelitian ini memiliki sumber data yang disebut populasi dan sampel penelitian

1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari kesatuan Analisa yang ciri-cirinya sudah diketahui sebelumnya oleh peneliti. Menurut Hadi (1994) penelitian yang baik merupakan penelitian yang harus diketahui terlebih dahulu populasi atau sejumlah subjek yang minimal memiliki satu sifat yang sama. Suatu populasi kelompok subyek yang dituju harus memiliki karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dengan kelompok subjek lain dan tidak hanya terbatas pada ciri lokasi saja akan tetapi juga ciri atau karakteristik individu (Azwar, 2012).

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dan karyawan PT. PLN Persero kota Banyuwangi yang berjumlah 100. Alasan peneliti memilih karyawan PT. PLN Persero kota banyuwangi adalah karena memiliki ciri-ciri atau sifat dan latar belakang yang hampir sama, serta untuk kemudahan dalam pelaksanaan penelitian.

2. Partisipan

Sampel merupakan sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi (Subana, 2000). Dapat ditarik kesimpulan jika sampel merupakan bagian dari populasi. Setelah populasi ditemukan, maka penelitian harus menentukan pula sampel yang dimaksud dalam penelitian (Arikunto, 2002). Sampel adalah sebagian individu yang diselidiki dari keseluruhan individu penelitian (Narbuko, dkk, 2002).

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2015) memaparkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Hadi (2004) sampel merupakan sebagian kecil dari populasi disebut *sample*. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. *Random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling (Margono, 2010:126). Teknik *random sampling* yaitu pengambilan subyek yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Penentuan jumlah sampel, didasarkan pada teori yang diungkapkan oleh Arikunto (2010), apabila jumlah populasi kurang dari seratus, lebih baik diambil semua. Akan tetapi jika populasi besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih. Berdasarkan penelitian tersebut, maka partisipan yang didapat dalam penelitian ini adalah 10% dari jumlah populasi. Berarti jumlah partisipan yang didapat dalam penelitian ini adalah 100 karyawan PT. PLN Banyuwangi.

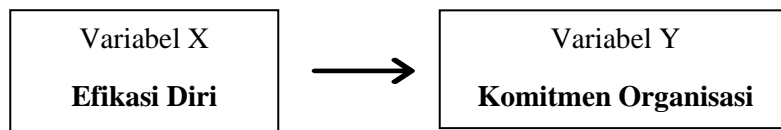
B. Disain Penelitian

Variabel -variabel yang digunakan harus melalui identifikasi dalam melakukan penelitian untuk dapat menguji hipotesis penelitian. Variabel penelitian adalah objek yang digunakan sebagai suatu pengamatan penelitian dan objek yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Variabel-variabel yang telah diidentifikasi perlu diklasifikasi sesuai dengan jenis dan perannya dalam suatu penelitian (Suryabrata, 2000).

Menurut Azwar (2012) menyatakan bahwa dalam penelitian sosial dan psikologi, satu variabel tidak mungkin hanya berkaitan dengan satu variabel lain saja, melainkan selalu saling mempengaruhi dengan banyak variabel lain. Peneliti memiliki kesempatan untuk memilih salah satu atau beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel tergantung yang akan menjadi fokus penelitiannya. Variabel bebas adalah suatu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain yang ingin diketahui melalui penelitian. Sedangkan variabel tergantung merupakan variabel

yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (independent variable (X)) : Efikasi Diri
2. Variabel tergantung (dependent variable (Y)) : Komitmen Organisasi



Gambar 1. Skema hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat

C. Instrumen Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data yang lengkap dan sesuai dengan rumusan masalah yang ada untuk mendukung hipotesis. Hadi (2000) menjelaskan bahwa metode pengumpulan data suatu penelitian yang terpenting adalah mengadakan pengukuran, yang merupakan sebuah kegiatan ditujukan untuk mengidentifikasi besar maupun kecilnya obyek atau gejala yang akan diteliti.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan skala atau kuisioner berganda yaitu daftar yang berisi sejumlah pernyataan yang harus diisi dan dijawab oleh subjek yang dijadikan objek penelitian dengan tujuan untuk mengungkap kondisi dalam diri subjek yang ingin diketahui (Hadi, 2000).

Skala dalam penelitian ini terdiri dari skala efikasi diri dan skala komitmen organisasi. Subjek hanya diminta untuk menjawab pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti dengan kategori Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Kuisioner ini berisi aitem yang digunakan peneliti untuk mengungkap variabel yang hendak diukur. Rensis Likert merupakan pencetus pernyataan yang bersifat demikian. Pernyataan tersebut terdiri dari pernyataan favourable dan unfavourable. Pernyataan favourable adalah pernyataan yang mengungkap indikator variabel secara positif. Sedangkan pernyataan unfavourable adalah pernyataan yang mengungkap indikator variabel secara negatif.

1. Skala Komitmen Organisasi

a. Definisi Oprasional

Komitmen organisasi merupakan suatu perilaku karyawan yang berhubungan dengan kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan berbagai nilai-nilai yang terdapat didalam organisasi, memiliki kemauan untuk membantu mencapai kepentingan dan tujuan organisasi, serta memiliki keinginan dan berusaha untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Untuk mencapai hal tersebut maka mereka tetap bekerja dan berusaha sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

b. Pengembangan Skala Komitmen Organisasi

Menurut Meyer, Allen, dan Smith (Spector, 1998); a. Komitmen afektif (*Affective commitment*), hal ini berkaitan dengan emosional yang muncul pada diri individu untuk menjadi bagian dan terlibat dalam organisasi tersebut; b. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*), adalah komitmen yang muncul berdasarkan kebutuhan rasional. Maksudnya adalah komitmen ini terbentuk berdasarkan yang didapat dari karyawan seperti untung dan rugi dan hal yang lain. Sehingga karyawan akan mempertimbangkan hal apa yang akan dikorbankan jika telah memilih dan menetap pada suatu organisasi; c. Komitmen normative (*Normative commitment*), adalah komitmen yang ada dari individu karyawan berdasarkan norma dan nilai-nilai yang dia miliki dan ketahui. Hal ini berisi mengenai tanggung jawab dan kesadaran diri dari dalam diri individu yang harus dilakukan untuk organisasi.

Skala ini terdiri dari 56 bulir, 28 bulir pernyataan merupakan pernyataan mendukung (*favorable*) dan 28 bulir pernyataan merupakan pernyataan tidak mendukung (*unfavorable*).

Tabel. 1
Blue Print Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba

No.	Aspek	Indikator	Sebaran Aitem		Jumlah Aitem
			F	UF	
1	Komitmen afektif (<i>Affective commitment</i>)	Kelekatan emosional terhadap organisasi	1, 6, 12, 16	24,30, 35	7
		Mempunyai keinginan untuk menghabiskan waktu dalam organisasi	38, 42,47	5, 10, 54,56,	7
		Merasa menjadi bagian dari keluarga besar	7, 18, 22	29, 33,40	6

		organisasi yang diikuti			
2	Komitmen berkelanjutan (<i>Continuance commitment</i>)	Perasaan tidak nyaman ketika meninggalkan organisasi	41, 48, 52,	9, 14, 20,	6
		Tidak tertarik untuk mengikuti organisasi lain	23, 31, 36,	45, 49, 15	6
		Membutuhkan gaji dan keuntungan lain (THR, bonus tahunan, tunjangan kesehatan) dalam organisasi	13, 17, 27	39, 34, 44	6
3	Komitmen normative (<i>Normative commitment</i>)	Kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi	46, 51, 11	19, 28, 53,	6
		Kesadaran dalam diri terhadap nilai-nilai yang timbul di organisasi.	32, 37,43	3, 8,25,	6
		Adanya tanggung jawab moral pada diri sendiri terhadap rekan kerja dan organisasi	21, 2,26	50, 55, 4	6
Total			28	28	56

Tabel. 2
Skoring item *favorable* dan *unfavorable*

Pilihan Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai (SS)	5	1
Sesuai (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

Pemberian skor pada skala ini adalah aitem *favourable*, jawaban sangat sesuai (SS) mendapat skor 5 dan bergerak menuju skor 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Skoring skala prokrastinasi akademik dapat dilihat pada tabel 2

c. Uji Alat Ukur

1) Validitas

Validitas atau validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Suatu skala atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud yang dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran (Azwar, 2012).

Aitem dengan *index corrected item total correlation* $>0,3$ maka dianggap validitasnya memuaskan, sedangkan aitem dengan *index corrected item total correlation* $< 0,3$ maka aitem dianggap tidak valid (Azwar, 2012).

Apabila item yang memiliki daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar daripada 0,30 jumlahnya melebihi jumlah item yang direncanakan untuk jadi skala, maka kita dapat memilih item-item yang memiliki index daya diskriminasi tertinggi. Sebaliknya, apabila jumlah item yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, kita dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 (Azwar, 2012).

Pada saat melakukan uji validitas peneliti melakukan pengujian terhadap aitem sebanyak dua kali putaran sehingga didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel. 3
Sebaran Aitem Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba

No.	Aspek	Indikator	Sebaran Aitem		Jumlah aitem valid
			Gugur	Valid	
1	Komitmen afektif (<i>Affective commitment</i>)	Kelekatan emosional terhadap organisasi	1,12, 16, 24, 30	6, 35	2
		Mempunyai keinginan untuk	-	38, 42,47,5,10, 54,56,	7

		menghabiskan waktu dalam organisasi			
		Merasa menjadi bagian dari keluarga besar organisasi yang diikuti	22, 33	7, 18, 29,40	4
2	Komitmen berkelanjutan (<i>Continuance commitment</i>)	Perasaan tidak nyaman ketika meninggalkan organisasi	9, 20, 52	14, 41, 48,	3
		Tidak tertarik untuk mengikuti organisasi lain	31, 49	23, 36,45, 15	4
		Membutuhkan gaji dan keuntungan lain (THR, bonus tahunan, tunjangan kesehatan) dalam organisasi	17, 39	13, 27, 34, 44	4
3	Komitmen normative (<i>Normative commitment</i>)	Kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi	53, 28	46, 51, 11, 19,	4
		Kesadaran dalam diri terhadap nilai-nilai yang	-	3, 8,25, 32, 37,43	6

		timbul di organisasi.			
		Adanya tanggung jawab moral pada diri sendiri terhadap rekan kerja dan organisasi	2,26	21, 50, 55, 4	4
Total			18		38

Pada saat melakukan uji validitas putaran ketiga tidak ada aitem yang gugur. Sehingga telah didapatkan aitem yang valid sejumlah 38 aitem.

2) Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Syarat kualifikasi suatu instrumen pengukur adalah konsisten, keajegan, atau tidak berubah-ubah (Azwar, 2012). Instrumen yang diuji reliabilitasnya adalah instrumen yang dibuat oleh peneliti. Dalam hal ini instrumen tersebut adalah instrumen komponen konteks, masukan, proses dan hasil. Konsep reabilitas dalam teori skor murni klasik dapat difahami dari beberapa interpretasi. Suatu tes dikatakan sebagai memiliki reabilitas yang tinggi apabila, misalnya, skor tampak tes itu berkolerasi tinggi dengan skor murninya sendiri. Reliabilitas dapat diartikan sebagai seberapa tinggiya korelasi antara skor tampak pada dua tes yang paralel.

Pengujian estimasi terhadap reliabilitas alat ukur dilakukan dengan menggunakan model Alpha. Angka Cronbach Alpha pada kisaran 0,700 adalah dapat diterima, diatas 0,800 adalah baik (Azwar, 2012).

Tabel. 4**Statistik Reliabilitas Komitmen Organisasi**

Cronbach's Alpha	Jumlah Aitem
0.960	38

Karena hasil perhitungan koefisien Cronbach's Alpha 0,960 lebih besar dari 0,700 maka skala komitmen organisasi adalah reliabel.

2. Skala Efikasi Diri

a. Definisi Operasional

Efikasi diri merupakan suatu sikap keyakinan pada kemampuan diri sendiri dan individu memiliki keyakinan untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapinya dengan berbagai macam situasi serta mampu menentukan tindakan untuk menyelesaikan masalah tertentu, sehingga individu mampu mengatasi hambatan secara efektif dan mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Pengembangan Skala Efikasi Diri

Skala ini terdiri dari 40 butir pernyataan, yang terbagi atas 20 butir pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan 20 butir pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Angket ini terdiri dari tiga dimensi yaitu: tingkat (*level*), kekuatan (*strength*), generalisasi (*generality*).

Skala Efikasi diri dalam penelitian ini didasarkan pada konsep Bandura (dalam Ghufron, 2010) menyebutkan bahwa, efikasi diri pada tiap individu akan berbeda dari satu dengan yang lainnya yang indikatornya adalah:

a. Tingkat (*Level*)

Tingkat dimaksud dengan tingkatan kemampuan dan keyakinan diri pada individu dalam mengatasi suatu masalah atau hambatan. Hal ini lebih berfokus pada keyakinan akan kemampuan yang dimiliki individu untuk menghadapi sebuah tugas. Jika individu dihadapkan dengan suatu tugas, maka individu tersebut dapat menyelesaikan tugas tersebut sesuai dengan tingkat kemampuan individu, tingkatan tersebut dimulai dari yang paling mudah hingga paling sulit. Semakin tinggi taraf kesulitan tugas makin

lemah keyaakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan ini berpengaruh pada pemilihan tingkah laku berdasarkan tingkat kesulitan suatu tugas atau aktifitas (Pinasti,2011).

b. Keyakinan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan keyakinan yang dimiliki dalam individu. Keyakinan yang lemah akan mudah di pengaruhi oleh pengalaman-pengalaman yang kurang mendukung. Sebaliknya keyakinan individu yang tinggi maka akan dapat mendorong secara mantap untuk tetap berusaha dan bertahan dalam usahanya. Keyakinan yang kuat terhadap kemampuan yang dimiliki maka individu akan bersungguh-sungguh dalam berusaha. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi tingkat yaitu jika dimensi tingkat (level) makin tinggi taraf kesulitan tugasnya, maka makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya (Pinasti, 2011).

c. Generalisasi (*geneality*)

Dimensi ini berkaitan dengan menilai diri, tingkah laku, dan merasa yakin akan kemampuannya dalam beragam aktivitas atau hanya di suatu fungsi tertentu yang individu tersebut ikut berperan di dalamnya. Anwar (2009) menjelaskan keadaan umum bervariasi dalam jumlah dari dimensi yang berbeda-beda, di antaranya tingkat kesamaan aktivitas, perasaan dimana kemampuan ditunjukkan dalam bentuk tingkah laku, kognitif, afektif, ciri kualitatif situasi,

Tabel. 5
Blue Print Efikasi Diri Sebelum Uji Coba

No.	Aspek	Indikator	Sebaran Aitem		Jumlah Aitem
			F	UF	
1	<i>Level</i>	Keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas	1, 6, 11, 17, 23	4, 9, 13, 25, 30	10
		Pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas	2, 7, 18, 27, 32	10, 14, 15, 19, 24	10

2	<i>Strength</i>	Tingkat kekuatan keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya	16, 22, 26, 31, 37	5, 20, 29, 33, 34	10
3	<i>Generality</i>	Keyakinan individu akan kemampuannya dalam melaksanakan tugas di berbagai aktivitas	3, 8, 12, 21, 36	28, 35, 38, 39, 40	10
Total			20	20	40

c. Uji Alat Ukur

1) Validitas

Pada saat melakukan uji validitas putaran ketiga tidak ada aitem yang gugur. Sehingga telah didapatkan aitem yang valid sejumlah 35 aitem.

Tabel.6
Sebaran Aitem Skala Efikasi Diri Setelah Uji Coba

No.	Aspek	Indikator	Sebaran Aitem		Jumlah Aitem
			F	UF	
1	<i>Level</i>	Keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas	1, 6, 11, 17, 23	4, 9, 13, 25, 30	10
		Pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas	2, 18, 27, 32	10, 15, 19, 24	8
2	<i>Strength</i>	Tingkat kekuatan keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya	16, 22, 26, 31, 37	20, 29, 33	8

3	<i>Generality</i>	Keyakinan individu akan kemampuannya dalam melaksanakan tugas di berbagai aktivitas	3, 8, 12, 21	28, 35, 38, 39, 40	9
Total			18	17	35

2) Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas teradap efikasi diri yang berjumlah 40 aitem sebanyak responden. Terdapat 35 aitem yang valid denan hasil reliabilitas didapatkan sebagai berikut:

Tabel. 7
Statistik Reliabilitas Efikasi diri

Cronbach's Alpha	Jumlah Aitem
0.934	35

Hasil perhitungan koefisien Cronbach's Alpha menggunakan SPSS versi 24 for windows adalah sebesar 0,934 dan lebih besar dari 0,700, maka skala efikasi diri adalah reliabel

D. Uji Prasyarat dan Analisis Data

1. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian tentang kenormalan distribusi data (Noor,2011). Uji normalitas dilakukan untuk menentukan data yang telah terkumpul berdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk meliat normal atau tidaknya distribusi sebaran jawaban subjek pada suatu variabel yang dianalisis. Distribusi sebaran yang normal menunjukkan bahwa subjek penelitian dapat mewakili populasi yang ada, sebaliknya apabila sebaran tidak normal maka dapat disimpulkan bahwa subjek tidak representatif sehingga tidak dapat mewakili populasi. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Sminrov* dengan dasar pengambilan keputusan dimana data dikatakan normal apabila nilai $p > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan sebaliknya, jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi dengan normal (Hadi, 2012).

Penelitian ini menghasilkan uji normalitas pada variabel efikasi diri dengan koefisien Kolmogorov-Smirnov dengan nilai taraf signifikansi (p) sebesar 0,200, dan pada variabel komitmen organisasi dengan koefisien *Kolmogorof-Smirnov* taraf signifikansi (p) sebesar 0,200, yang berarti penelitian ini mempunyai sebaran data yang normal. Hasil uji normalitas sebaran terhadap masing masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Efikasi diri	Komitmen Organisasi
N		67	67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	131.81	143.13
	Std. Deviation	11.838	14.583
Most Extreme Differences	Absolute	.096	.093
	Positive	.062	.084
	Negative	-.096	-.093
Test Statistic		.096	.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara masing-masing variabel antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan yang linier maka harus dilakukan uji linieritas. Suliyanto (2011) mengatakan bahwa uji linieritas diperlukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan program SPSS dengan kaidah jika *deviation from linearity* mempunyai taraf signifikansi $p > 0,05$ maka hubungan antar variabel adalah linier. Sebaliknya, jika $p < 0,05$ maka hubungan antar variabel tidak linier (Hadi, 2000). Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan program SPSS IBM *for Windows*.

Penelitian ini berdasarkan uji linieritas menggunakan teknik anova tabel diperoleh nilai F sebesar 1,507 dengan nilai signifikansi sebesar 0,130 (p

> 0,05), maka variabel efikasi diri dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang linier.

Tabel. 9
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Efikasi Diri * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	7557.861	37	204.267	3.504	.000
		Linearity	4395.694	1	4395.694	75.402	.000
		Deviation from Linearity	3162.167	36	87.838	1.507	.130
	Within Groups		1690.617	29	58.297		
Total			9248.478	66			

2. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sederhana data yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan, teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2011).

Arikunto (2010) menjelaskan analisis data merupakan suatu proses yang dilakukan setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data yang telah dilaksanakan maka diperoleh data kasar yang masih diolah dalam bentuk yang lebih sederhana, sehingga dapat dibaca dan diinterpretasikan dengan mudah. Tujuan tersebut dibutuhkan suatu metode atau teknik analisis data.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik, yaitu korelasi “*Pearson*” untuk melihat hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi. Uji *Korelasi Product Moment Pearson* yang merupakan uji parametrik (distribusi data normal) yang digunakan untuk mencari hubungan dua variabel atau lebih, namun jika distribusi data tidak normal dapat digunakan uji statistik non parametrik Uji Spearman (Dahlan, 2009).

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung yaitu hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi. Uji korelasi diukur dengan menggunakan teknik *Korelasi Product Moment Pearson*. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right)\left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

- r = koefisien korelasi antara x dan y
 $\sum xy$ = jumlah hasil kali antara x dan y dengan skor total
 n = jumlah subyek
 $\sum x$ = jumlah skor x
 $\sum y$ = jumlah skor y

Dimana jika $p < 0,05$ maka ada hubungan. Jika $p > 0,05$ maka tidak ada hubungan (Azwar, 2012). Pengujian penelitian ini menggunakan program SPSS IBM *for Windows*.

