

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT Pelabuhan Indonesia II (Persero). Tujuan lain yang sama pentingnya adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai dengan bulan Juli 2013. Waktu penelitian dipilih karena pada waktu tersebut dinilai cukup kondusif dan efektif bagi peneliti melakukan penelitian. Sedangkan tempat yang dipilih adalah PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) yang beralamat di Jalan Raya Pelabuhan no. 9 Tanjung Priok, Jakarta Utara. Alasan peneliti mengadakan penelitian di tempat tersebut karena perusahaan ini memiliki banyak informasi dan data yang mendukung serta sesuai dengan penelitian. Selain daripada itu, alasan lainnya adalah peneliti pernah melaksanakan magang, sehingga diharapkan dapat memudahkan dalam mengambil data dan informasi dari perusahaan tersebut.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. S. Margono berpendapat, “Metode survei adalah pengamatan atau penyelidikan yang kritis untuk mendapatkan keterangan terhadap suatu persoalan tertentu dan di dalam suatu daerah tertentu”¹. Metode ini dipilih karena tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya². Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Tanjung Priok yang berjumlah 400 orang yang tergabung dalam 8 (delapan) divisi. Adapun banyaknya karyawan dalam 8 divisi tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel III.1
Jumlah Karyawan

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	A	43 karyawan
2	B	42 karyawan
3	C	12 karyawan
4	D	45 karyawan
5	E	33 karyawan
6	F	69 karyawan
7	G	72 karyawan
8	H	84 karyawan
	Total	400 karyawan

Sumber : Data yang diolah tahun 2013

¹ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 29

² Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Metode R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 90

Sedangkan populasi terjangkaunya adalah 97 orang yang tergabung dalam 3 (tiga) divisi A, B dan C. Hal ini dikarenakan perusahaan hanya dapat mengijinkan beberapa divisi yang dapat diteliti secara utuh.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut³. Sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Dari keseluruhan jumlah populasi yang ada, di dapatkan jumlah sampel penelitian sebanyak 75 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling technique*) dimana dari setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subjek dalam masing-masing wilayah yang diambil secara acak. Dengan sistem ini diharapkan dapat mewakili dan didapatkan sampel yang representatif. Adapun perhitungan jumlah pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Perhitungan Jumlah Sampel

No.	Bagian	Jumlah	Perhitungan	Sampel
1.	A	43 orang	$43/97 \times 75$	33 orang
2.	B	42 orang	$42/97 \times 75$	33 orang
3.	C	12 orang	$12/97 \times 75$	9 orang
Total		97 orang		75 orang

Sumber : Data yang diolah tahun 2013

³ *Ibid*, h. 91

E. Instrumen Penelitian

1. Kinerja

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah hasil kerja karyawan berupa kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan disiplin.

b. Definisi Operasional

Kinerja merupakan data sekunder yang memperlihatkan hasil kerja dengan indikatornya berupa kualitas kerja (pelaksanaan tugas, penyelesaian tugas dan ketepatan waktu) dan kuantitas kerja (disiplin). Kinerja karyawan berupa data nilai atau skor yang diberikan pihak manajemen perusahaan terhadap karyawan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian ini diambil dari data penilaian kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) berdasarkan periode April s.d. Juni 2013.

c. Kalibrasi Instrumen Hasil

Kinerja disini berupa nilai atau skor yang nantinya akan dihubungkan dengan hasil kuesioner komitmen organisasi dan motivasi.

2. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya, keterlibatan dengan kepentingan organisasi, dan loyalitas untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala Likert yang meliputi tiga indikator yaitu: identifikasi (nilai dan tujuan organisasi), keterlibatan (demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (terhadap organisasi).

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.3
Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Variabel X_1	Indikator	Sub Indikator	Item Uji Coba		Item Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
Komitmen Organisasi	Identifikasi	Nilai dan tujuan organisasi	1, 2, 6, 7	3*, 4, 5*, 8, 9, 10*	1, 2, 4, 5, 6, 8	3, 7, 8, 9
	Keterlibatan	Demi kepentingan organisasi	11, 12*	13, 14, 15, 16	13, 14, 15, 16	10, 11, 12
	Loyalitas	Terhadap organisasi	17, 18*, 19, 20, 21*, 22, 23, 24	25, 26	17, 18	19, 20

Sumber : Data yang diolah tahun 2013

Ket : *) butir yang drop

Pengisian kuesioner menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Dari 5 alternatif jawaban tersebut memiliki nilai 1 sampai dengan 5 dengan kriteria diantaranya:

Tabel III.4
Skala Penilaian Terhadap Komitmen Organisasi

No	Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Ragu-ragu	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen

Proses penyusunan instrumen komitmen organisasi dimulai dengan penyusunan butir instrumen sebanyak butir pernyataan dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen dibuat berdasarkan indikator yang terdapat pada kisi-kisi di tabel III.5.

Tahap selanjutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen dapat mengukur indikator-indikator dari variabel komitmen organisasi. Setelah konsep disetujui, instrumen diuji cobakan terhadap 30 karyawan sebagai sampel uji coba di kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia II (Persero).

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan koefisien

korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* sebagai berikut⁴:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

- r_{it} = koefisien skor butir dengan skor total instrumen
 x_i = deviasi skor dari X_i
 x_t = deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{kriteria} = 0,361$ apabila $r_{butir} > r_{kriteria}$, maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya apabila $r_{butir} < r_{kriteria}$, maka butir dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan uji coba terdapat 6 pernyataan yang drop dan 20 pernyataan yang valid. Selanjutnya 20 butir pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu⁵ :

$$r_{ii} = \left\{ \frac{K}{k-1} \right\} \left\{ \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

- r_{ii} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir
 $\sum S_i^2$ = jumlah varians butir
 S_t^2 = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,928. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 20 butir inilah

⁴ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h.

⁵ *Ibid*, h. 109

yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur komitmen organisasi.

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah dorongan yang melatarbelakangi seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu demi mencapai tujuannya.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja merupakan merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala Likert yang mencerminkan indikator yaitu dorongan yang bersifat internal (perasaan senang dalam bekerja, berusaha memenuhi kebutuhan, dan memiliki tujuan yang jelas) dan dan eksternal (adanya penghargaan, kondisi kerja, dan pekerjaan itu sendiri).

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel motivasi kerja pada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.5
Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Variabel X ₂	Indikator	Sub Indikator	Item Uji Coba		Item Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
Motivasi Kerja	Dorongan Internal	Perasaan senang dalam bekerja	1, 2, 3, 8, 9	12, 13*, 14	1, 2, 3, 7, 8	11, 12
		Berusaha memenuhi kebutuhan	4, 11	16*	4, 10	-
		Memiliki tujuan yang jelas	5, 6*, 7, 10	15, 17	5, 6, 9	13, 14
	Dorongan Eksternal	Adanya penghargaan	18*, 20*, 25	29	20	24
		Kondisi kerja	21, 22, 23, 24	26, 27, 28	16, 17, 18, 19, 23	21, 22
		Pekerjaan itu sendiri	19	30, 31	15	25, 26

Sumber : Data yang diolah tahun 2013

Ket : *) butir yang drop

Pengisian kuesioner menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Dari 5 alternatif jawaban tersebut memiliki nilai 1 sampai dengan 5 dengan kriteria diantaranya:

Tabel III.6
Skala Penilaian Terhadap Motivasi Kerja

No	Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Ragu-ragu	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen

Proses penyusunan instrumen motivasi kerja dimulai dengan penyusunan butir instrumen sebanyak butir pernyataan dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen dibuat berdasarkan indikator yang terdapat pada kisi-kisi di tabel III.6.

Tahap selanjutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen dapat mengukur indikator-indikator dari variabel motivasi kerja. Setelah konsep disetujui, instrumen diuji cobakan terhadap 30 karyawan sebagai sampel uji coba di kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia II (Persero).

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* sebagai berikut⁶:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = deviasi skor dari X_i

x_t = deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{kriteria} = 0,361$ apabila $r_{butir} > r_{kriteria}$, maka butir pernyataan dianggap valid dan

⁶ *Ibid*, h. 70

sebaliknya apabila $r_{butir} < r_{kriteria}$, maka butir dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan uji coba terdapat 5 pernyataan yang drop dan pernyataan yang valid. Selanjutnya 26 butir pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu⁷ :

$$r_{it} = \left\{ \frac{K}{k-1} \right\} \left\{ \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

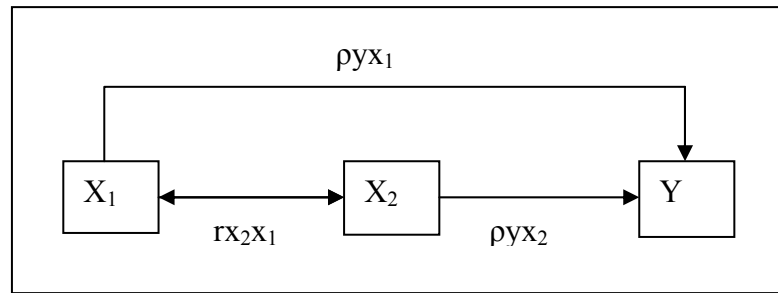
Keterangan :
 r_{ii} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir
 $\sum S_i^2$ = jumlah varians butir
 S_t^2 = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,871. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 26 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur motivasi kerja.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut:

⁷ *Ibid*, h. 109



Gambar III.1
Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Keterangan :

(X₁) : Variabel Bebas (Komitmen Organisasi)

(X₂) : Variabel Bebas (Motivasi Kerja)

(Y) : Variabel Terikat (Kinerja)

→ : Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Dari persamaan regresi yang di dapat, dilakukan pengujian atas regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 17.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang kita

gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji Liliefors dengan melihat nilai pada *Kolmogorov Smirnov*⁸.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

Dengan hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

- 1) H_0 : Data berdistribusi normal
- 2) H_a : Data tidak berdistribusi normal

Dengan kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah persamaan regresi mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan SPSS menggunakan *Test of Linierity* pada taraf signifikansi kurang dari 0,05.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Data tidak linier
- 2) H_a : Data linier

⁸ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2010), h. 71

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $< 0,05$ artinya tolak H_0 maka regresi linear
- 2) Jika signifikansi $> 0,05$ artinya tolak H_0 maka regresi tidak linear

2. Uji Koefisien Jalur

Analisis koefisien jalur merupakan pengembangan dari analisis koreksi yang dibangun dari diagram jalur yang dihipotesiskan oleh peneliti dalam menjelaskan kausal antarvariabel dengan cara menguraikan koefisien korelasi menjadi pengaruh langsung dan tidak langsung⁹.

Dalam bukunya Ridwan dan Kuncoro mengatakan langkah-langkah dalam analisis jalur, yaitu:

- a. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi,
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
- d. Melakukan pengujian secara individual

Dikemukakan oleh Ridwan dan Kuncoro,

Pada dasarnya koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang telah distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku atau *Z-score* (data yang diset dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi = 1). Koefisien jalur yang distandarkan (*standardized path coefficient*) ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi) variabel bebas (eksogen) terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat (endogen). Koefisien jalur ditunjukkan oleh *output* yang dinamakan *Coefficient* yang dinyatakan sebagai *Standardized Coefficient* atau dikenal dengan nilai *Beta*. Jika ada diagram jalur sederhana mengandung satu unsur hubungan antara variabel

⁹ Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan, *SPSS COMPLETE*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 151

eksogen dan endogen, maka koefisien *path*-nya adalah sama dengan koefisien korelasi r sederhana.¹⁰

Secara umum langkah-langkah dalam analisis jalur adalah:

- a. Menentukan persamaan struktural

$$\text{Struktur: } Y = \rho_{yx_1} x_1 + \rho_{yx_2} x_2 + \rho_y \varepsilon_1$$

- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

- 1) Gambarkan diagram jalur lengkap dengan, tentukan sub-sub strukturnya dan rumuskan persamaan strukturnya yang sesuai hipotesis yang diajukan.
- 2) Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.

- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan

Hipotesisnya dirumuskan sebagai berikut:

- 1) $H_0: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \dots = \rho_{yx_k} = 0$
- 2) $H_a: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \dots = \rho_{yx_k} \neq 0$

Kriteria pengujiannya ialah:

- 1) Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ probabilitas signifikansi, H_0 diterima artinya data tidak berpengaruh secara serentak dan signifikan.
- 2) Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ probabilitas signifikansi, H_0 ditolak artinya data berpengaruh secara serentak dan signifikan.

- d. Menghitung koefisien jalur secara individu

Hipotesis yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

- 1) $H_0: \rho_{yx_1} = 0$
- 2) $H_a: \rho_{yx_1} > 0$

Kriterianya pengujiannya dengan membandingkan nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas dengan nilai probabilitas *Sig.* dengan dasar pengambilan keputusannya ialah:

- 1) Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ probabilitas signifikansi, H_0 diterima artinya data tidak berpengaruh secara signifikan.

¹⁰ Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur*, (Bandung: ALFABETA, 2007), h.116

- 2) Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ probabilitas signifikansi, H_0 ditolak artinya data berpengaruh secara signifikan.¹¹

Dalam menggunakan analisis jalur dalam menganalisis data penelitian, ada beberapa asumsi dasar yang harus diperhatikan sebagai berikut:

- a. Hubungan antar variabel yang akan dianalisis harus berbentuk linier, aditif dan kausal.
- b. Variabel-variabel residual tidak berkorelasi dengan variabel yang mendahuluinya, dan juga tidak berkorelasi dengan variabel lain.
- c. Dalam model hubungan variabel hanya terdapat jalur kausal/ sebab-akibat searah.
- d. Data setiap variabel adalah data interval dan berasal dari sumber yang sama.¹²

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Menurut Duwi Priyatno, “Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen”¹³. Hipotesis penelitiannya:

1. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya H_0 : tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja.

2. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

¹¹ *Ibid*, h.116

¹² Prof. Dr. Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 297-298

¹³ Duwi Priyatno, *Op.Cit.*, h.67

Artinya H_a : terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- 1) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima
- 2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 di tolak

b. Uji t

Menurut Duwi Priyatno, “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen”¹⁴. Apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Hipotesis penelitiannya berupa:

- 1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kinerja

$H_a : b_1 > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi dengan kinerja

- 2) $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja

$H_a : b_2 > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

- 1) $t_{hitung} < t_{tabel}$ jadi H_0 diterima
- 2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ jadi H_0 ditolak

¹⁴ *Ibid*, h. 68

3) Kriteria pengambilan keputusan motivasi kerja terhadap kinerja.

1. $t_{hitung} < t_{tabel}$ jadi H_0 diterima

2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ jadi H_0 ditolak

4) Kriteria pengambilan keputusan komitmen organisasi terhadap kinerja.

1. $t_{hitung} < t_{tabel}$ jadi H_0 diterima

2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ jadi H_0 ditolak