

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat di percaya (dapat diandalkan, reliabel) tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Batang Hari (Persero) di Bekasi mengenai ada atau tidaknya:

1. Pengaruh Positif antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan.
2. Pengaruh positif antara Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan kerja pada karyawan.
3. Pengaruh Positif antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat ini di laksanakan di PT. Batang Hari (Persero) Jl. Sapta Taruna II No. 85, Bekasi. Tempat tersebut di pilih sebagai penelitian karena memiliki masalah sesuai dengan budaya organisasi dan komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan selama empat bulan, terhitung dari bulan April 2017 sampai dengan bulan Juli 2017. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

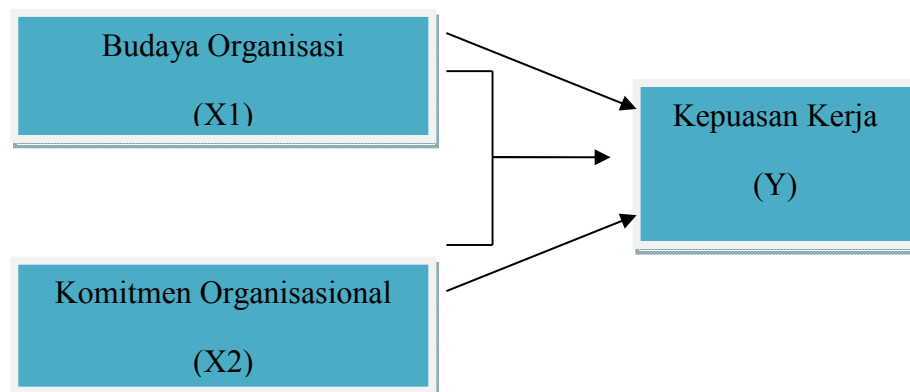
C. Metode Penelitian

1. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional) terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja) sebagai variabel yang dipengaruhi.

2. Konstelasi Hubungan antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif anatar Budaya Organisasi (Variabel X1) dan Komitmen Organisasional (Variabel X2) terhadap Kepuasan Kerja (Variabel Y), maka konstelasi Pengaruh antara Variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat di gambarkan sebagai berikut:



X1 : Variabel Bebas
X2 : Variabel Bebas
Y : Variabel Terikat
————▶ : Arah Hubungan

D. Populasi dan Sampling

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya”⁶¹. Jadi, populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Batang Hari (Persero) yang berjumlah 312 karyawan. populasi terjangkaunya adalah Jakarta Pusat 22 orang, Jagorawi 47 orang, Jasamarga Pusat 38 orang, jalan lintas jakarta 20 orang dan Jakarta cikampek 23 orang. Jumlah keseluruhan 150 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut:

⁶¹ Sugiyono. Statistik untuk Penelitian. (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 117

TABEL III.1
JUMLAH KARYAWAN

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Jakarta Pusat	22 orang
2	Jagorawi	47 orang
3	Jasamarga Pusat	38 orang
4	Jalan Lintas Jakarta	20 orang
5	Jakarta Cikampek	23 orang
Jumlah		150 orang

Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi”⁶². Teknik sampel yang dipergunakan adalah teknik acak proporsional, yaitu menentukan sampel anggota, peneliti mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subyek yang ada di dalam masing-masing kelompok tersebut.

Berdasarkan tabel Isaac dan Michael jumlah sampel dari populasi dengan sampling eror 5% adalah 105 orang. Tekhnik sampel yang dipergunakan adalah tekhnik acak proporsional, yaitu menentukan sampel anggota, peneliti mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subyek yang ada dalam masing-masing kelompok tersebut.

⁶² *Ibid*, h. 118

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer dalam pengumpulan data untuk variabel X1, X2 dan variabel Y yang diperoleh dari kuesioner (angket). Teknik pengambilan data untuk variabel X1, X2 dan Y dalam penelitian ini adalah dengan wawancara dan memberikan kuesioner, yang di peroleh dari karyawan PT. Batang Hari (Persero). Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu Kepuasan Kerja (variabel Y), Budaya Organisasi (Variabel X1), dan Komitmen Organisasional (variabel X2). Instrumen penelitian mengukur ketiga variabel tersebut akan di jelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

kepuasan kerja adalah keadaan emosional terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis serta mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya. Indikator dari kepuasan kerja diantaranya gaji, promosi, atasan, rekan kerja, dan Pekerjaan.

b. Definisi Operasional

Kepuasan Kerja adalah Data Primer yang di ukur melalui pernyataan-pernyataan yang mencakup dimensi kepuasan kerja yaitu: gaji,

promosi, atasan, rekan kerja, dan Pekerjaan. Dengan menggunakan instrument likert.

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen ini disajikan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan. pada bagian ini yang akan di sajikan kisi-kisi instrumen yang di uji cobakan dan kisi-kisi instrumen yang final. Kisi-kisi ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop dan valid setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis soal untuk memberikan sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan dimensi-dimensi. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut III.1

Tabel III.1
Kisi-kisi Instrumen Variabel Y
Kepuasan Kerja

Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)
Gaji	1	4	1	4
	2	7	2	6
Promosi	3	5	3	5
	10*			7
	20*			
	23*			
Atasan	6*	9	8	9
		22*	10	
Rekan Kerja	8	13	12	11
	11	14	13	14
	16	26*	16	15
Pekerjaan	12	17	17	20
	15	18	18	
		19	19	
		25*		

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti

Setiap butir mengisi instrumen penelitian yang telah di sediakan alternatif jawabannya dari setiap butir pertanyaan dan pernyataan menggunakan model skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) alternatif dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas digunakan bobot skor dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2
Skala Penilaian Variabel Y
Kepuasan Kerja

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data Diolah Peneliti

d. *Validitas* Instrumen Kepuasan kerja

Proses pengembangan instrumen variabel kepuasan kerja dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk kuesioner model skala Likert sebanyak 20 pernyataan yang mengacu pada dimensi dari variable Kepuasan kerja seperti yang terdapat pada tabel III.1 yang kemudian disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja. Selanjutnya konsep instrumen yang telah peneliti susun diuji *Validitas* konstruknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel Kepuasan Kerja. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada karyawan PT. Batang Hari (Persero) yang telah ditentukan berjumlah 30 responden dengan sampel karywan pada seluruh bagian yang tertera pada tabel III.1 dengan sistem acak. Proses validasi dilakukan peneliti dengan

menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}} \quad 63$$

Keterangan:

r_{it} = Koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total

x_i = Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_i

x_t = Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap *valid*, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak *valid* dan didrop atau tidak digunakan.

Setelah uji coba oleh peneliti, didapatkan hasil uji coba yaitu 27 butir pernyataan yang drop 7 dan 20 pernyataan yang *valid*. Selanjutnya butir-butir pernyataan yang dianggap *valid* dihitung menggunakan rumus *Alpha Cronbach* berikut ini⁶⁴:

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

⁶³ Djaali dan Pudji Muljono. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo. 2007. Hal 86.

⁶⁴ *Ibid.* hal.89

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang *valid*)

$\sum S_1^2$ = Jumlah *Varians* butir

S_t^2 = *Varians* total

Instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja. *Varians* butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n} \quad 65$$

Dimana :

S_i^2 = Simpangan baku

n = Jumlah populasi

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat data Y

$\sum X_i$ = Jumlah data

⁶⁵ Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2002. *Statistik Terapan Untuk Penelitian ilmu-ilmu Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta. hal.350.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil rii yaitu sebesar (0,825) Hal ini berarti koefisien reliabilitas tes termasuk kedalam kategori (0,8000 - 1,000), oleh karena itu instrument dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 20 butir pertanyaan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

2. Budaya Organisasi

a. Definisi Konseptual

Budaya organisasi merupakan suatu sistem tentang keberartian bersama, dimana budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul dan perasaan atau iklim yang di bawa oleh persiapan fisik organisasi, budaya organisasi menjadikan karyawan untuk mengembangkan karakteristik dari dalam diri karyawan. dimensi dari budaya organisasi adalah inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap nilai yang rinci, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresifitas dan stabilitas.

b. Definisi Operasional

Budaya Organisasi adalah Data Primer yang di ukur melalui pernyataan-pernyataan yang mencakup dimensi budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian terhadap nilai yang rinci
3. Orientasi hasil
4. Orientasi individu
5. Orientasi tim
6. Agresifitas
7. Stabilitas

Dengan menggunakan instrumen likert.

c. Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi

Kisi-kisi instrumen ini di sajikan untuk mengukur variabel budaya organisasi. pada bagian ini yang akan di sajikan kisi-kisi instrumen yang di uji cobakan dan kisi-kisi instrumen yang final. Kisi-kisi ini di sajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop dan valid setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan dimensi-dimensi. Kisi-kisi instrumen budaya organisasi dapat dilihat pada tabel III.3 berikut ini

Tabel III.3
Tabel Instrumen Variabel X1
Budaya Organisasi

Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)
Inovasi dan Pengambilan Resiko	1	4	1	3
	2		2	
Perhatian terhadap nilai dan rinci	3	6	4	6
	5		5	
			7	
Orientasi hasil	7	8	8	
				9
Orientasi manusia/orang	9	12	10	
	10		11	
				13
Orientasi tim	11	15	12	
	13			15
	14			
Keagresifan	16	17*	14	16
	20			
Stabilitas	18	19	18	17
				19

Sumber: Data di olah oleh Peneliti

Setiap butir mengisi instrumen penelitian yang telah di sediakan alternatif jawabannya dari setiap butir pertanyaan dan pernyataan menggunakan model skala likert yang terdiri dari 5 (lima) alteratif dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas digunakan bobot skor dapat dilihat pada tabel III.4 berikut ini:

Tabel III.4
Skala Penilaian Variabel X1
Budaya Organisasi

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data Diolah Peneliti

d. Validitas Instrumen Budaya Organisasi

Proses pengembangan instrumen variabel Budaya Organisasi dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk kuesioner model skala Likert sebanyak 20 pernyataan yang mengacu pada dimensi-dimensi dari variabel Budaya Organisasi seperti yang terdapat pada tabel III.3 yang kemudian disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel Budaya Organisasi.

Selanjutnya konsep instrumen yang telah peneliti susun diuji Validitas konstruknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel Budaya Organisasi sebagaimana tercantum pada tabel III.3. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada karyawan PT. Batang Hari (Persero) yang

telah ditentukan berjumlah 30 responden dengan sampel karyawan pada seluruh bagian yang tertera pada tabel III.1 dengan sistem acak.

Proses validasi dilakukan peneliti dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu Validitas butir dengan menggunakan korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}} \quad 66$$

Keterangan:

r_{it} = Koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total

x_i = Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t = Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap *valid*, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak *valid* dan didrop atau tidak digunakan.

Setelah uji coba oleh peneliti, didapatkan hasil uji coba yaitu 20 butir pernyataan yang drop dan 1 pernyataan yang *valid*. Selanjutnya butir-butir pernyataan yang dianggap *valid* dihitung menggunakan rumus *Alpha Cronbach* berikut ini:

⁶⁶ Djaali dan Pudji Muljono, *Op.Cit.* hal. 86

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right] \quad 67$$

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang *valid*)

$\sum S_i^2$ = Jumlah *Varians* butir

S_t^2 = *Varians* total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n} \quad 68$$

Dimana :

S_i^2 = Simpangan baku

n = Jumlah populasi

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat data Y

$\sum X_i$ = Jumlah data

⁶⁷ *Ibid.* hal.89

⁶⁸ Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2002. *Statistik Terapan Untuk Penelitian ilmu-ilmu Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta. hal.350.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil rii yaitu sebesar (0,865) Hal ini berarti koefisien reliabilitas tes termasuk kedalam katagori (0,8000-1,000), oleh karena itu instrument dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 19 butir pertanyaan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel Budaya Organisasi.

3. Komitmen Organisasional

a. Definisi Konseptual

Komitmen Organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasai, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

b. Definisi Operasional

Komitmen Organisasional pada PT. Batang Hari (persero) adalah data primer yang diukur melalui pernyataan yang mencakup dimensi Komitmen Organisasional yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Komitmen Berkelanjutan. Dengan menggunakan instrument skala likert.

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasional

Kisi-kisi Instrumen ini di sajikan kisi-kisi instrumen yang di uji cobakan dan kisi-kisi instrumen yang final. Kisi-kisi ini di sajikan untuk memberikan

gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan dimensi-dimensi. Kisi-kisi instrumen komitmen organisasional dapat di lihat pada tabel III.5

Tabel III.5
Tabel Instrumen Variabel X2
Komitmen Organisasional

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Komitmen Afektif	Rasa cinta terhadap organisasi	1		1	
		2		2	
		3*			6
	Memunculkan kemauan untuk tetap tinggal	5		3	
			6		5
		8		8	
Komitmen Berkelanjutan	Penghargaan	4		7	
			12		9
Komitmen Normatif	Kewajiban	10		10	
			11		11
	Tanggung jawab	9		12	
		13		13	
			14*		

Setiap butir mengisi instrumen penelitian yang telah di sediakan alternatif jawabannya dari setiap butir pertanyaan dan pernyataan menggunakan model skala likert yang terdiri dari 5 (lima) alteratif dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas digunakan bobot skor dapat dilihat pada tabel III.6

Tabel III.6
Skala Penilaian Variabel X2
Komitmen Organisasional

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data Diolah Peneliti

d. Validitas Instrumen Komitmen Organisasional

Proses pengembangan instrumen variabel Komitmen Organisasional dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk kuesioner model skala Likert sebanyak 15 pernyataan yang mengacu pada indikator dari variabel Komitmen Organisasional seperti yang terdapat pada tabel III.6 yang kemudian disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel Komitmen Organisasional. Selanjutnya konsep instrumen yang telah peneliti susun diuji Validitas konstruknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator-indikator dari variabel Komitmen Organisasional. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada karyawan PT. Batang Hari (Persero) yang telah ditentukan berjumlah 30 responden dengan sampel karywan pada seluruh bagian yang tertera pada tabel III.1 dengan sistem acak. Proses validasi dilakukan peneliti dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu Validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}} \quad 69$$

Keterangan:

r_{it} = Koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total

x_i = Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t = Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap *valid*, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak *valid* dan didrop atau tidak digunakan.

Setelah uji coba oleh peneliti, didapatkan hasil uji coba yaitu 15 butir pernyataan yang drop dan 2 pernyataan yang *valid*. Selanjutnya butir-butir pernyataan yang dianggap *valid* dihitung menggunakan rumus *Alpha Cronbach* berikut ini⁷⁰:

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

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang *valid*)

⁶⁹ Djaali dan Pudji Muljono, *Op.Cit.* Hal 86.

⁷⁰ *Ibid.* hal.89

$$\sum S_1^2 = \text{Jumlah Varians butir}$$

$$St^2 = \text{Varians total}$$

Instrumen final untuk mengukur Komitmen Organisasional. *Varians* butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n} \quad 71$$

Dimana :

$$S_i^2 = \text{Simpangan baku}$$

$$n = \text{Jumlah populasi}$$

$$\sum X_i^2 = \text{Jumlah kuadrat data Y}$$

$$\sum X_i = \text{Jumlah data}$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil rii yaitu sebesar 0,865 Hal ini berarti koefisien reliabilitas tes termasuk kedalam kategori (0,8000-1,000), oleh karena itu instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 13 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel Komitmen Organisasional.

⁷¹ Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2002. *Statistik Terapan Untuk Penelitian ilmu-ilmu Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta. hal.350.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 23.0. Adapun langkah- langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak⁷². Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov yaitu:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

b. Uji Linearitas

Regresi linear dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel- variabel yang dianalisis memiliki hubungan linear. Strategi untuk memverifikasi hubungan linear tersebut dapat dilakukan dengan Anova.

⁷²Duwi Priyanto, *Analisis Korelasi, regresi, dan Multivariate dengan SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), h. 56

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova yaitu:

- a. Jika *deviation from linearity* $> 0,05$ maka mempunyai hubungan linear
- b. Jika *deviation from linearity* $< 0,05$ maka tidak mempunyai hubungan linear

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka artinya terjadi multikolinieritas.

2) Jika nilai Tolerance > 0,1, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duwi Priyatno, “Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi”.⁷³ Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser.

Hipotesis penelitiannya adalah:

1. H_0 : *Varians* residual konstan (Homokedastisitas)
2. H_a : *Varians* residual tidak konstan (Heteroskedastisitas)

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik yaitu:

1. Jika sigifikansi > 0,05 maka H_0 diterima artinya tidak terjadi Heteroskedastisitas
2. Jika signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak artinya terjadi Heteroskedastisitas

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis regresi linear yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel terikat. Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

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

⁷³ *Ibid* h.6c

Keterangan:

- \hat{Y} = variabel terikat (Kepuasan Kerja)
- X_1 = variabel bebas pertama (Budaya Organisasi)
- X_2 = variabel bebas kedua (Komitmen Organiasional)
- a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
- b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Budaya Organisasi)
- b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Komitmen Organisasional)

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \hat{Y} - b_1X_1 - b_2X_2$$

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesisi penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel Y .

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

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y .

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

1. $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, jadi H_0 diterima
2. $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, jadi H_0 ditolak⁷⁴

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

1. $H_0 : b_1 \leq 0$

Artinya variabel X_1 tidak berpengaruh terhadap Y .

$H_a : b_1 \geq 0$

Artinya variabel X_2 tidak berpengaruh terhadap Y .

2. $H_0 : b_2 \leq 0$

⁷⁴Duwi Priyanto, *Loc. Cit*, h. 48-49

Artinya variabel X_1 berpengaruh terhadap Y .

$$H_a : b_2 \geq 0$$

Artinya variabel X_2 berpengaruh terhadap Y .

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

1. $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, jadi H_0 diterima
2. $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, jadi H_0 ditolak⁷⁵

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

⁷⁵ *Ibid*, h. 50-51