

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap ketidakhadiran pada karyawan di PT. Gikoko Kogyo Indonesia.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Gikoko Kogyo Indonesia yang beralamat di Jl. Pulo Kambing Kav. II i/9, Pulo Gadung Industrial Estate, Jakarta Timur.

PT Gikoko Kogyo Indonesia, menjadi tempat penelitian dikarenakan peneliti menemukan masalah absensi yang cukup tinggi di perusahaan tersebut, dan hal ini sudah peneliti ketahui sebelumnya melalui wawancara langsung ketika melakukan observasi lapangan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan, yaitu dimulai pada bulan Mei 2012 sampai dengan Juni 2012. Penelitian ini dilakukan pada

bulan tersebut dikarenakan merupakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk variabel bebas serta data sekunder untuk variabel terikat. Menurut S. Margono yang dikutip oleh Nurul, metode survei adalah pengamatan atau penyelidikan yang kritis untuk mendapatkan keterangan yang jelas dan baik terhadap suatu persoalan tertentu dan dalam suatu daerah tertentu.¹ Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mengukur derajat keeratan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Pendekatan korelasional digunakan untuk melihat hubungan antara tiga variabel yaitu bebas (komitmen organisasi) dan (Kepuasan Kerja) yang mempengaruhi dan diberi simbol (X1) dan (X2), dengan variabel terikat (Ketidakhadiran) sebagai yang dipengaruhi dan diberi simbol (Y).

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya”². dalam

¹ Zuriah. Nurul, *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), p. 26

² Suharyadi, Purwanto, *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Edisi Kedua (Jakarta: Salemba Empat, 2009),pl. 7

penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Gikoko Kogyo Indonesia yang berjumlah 127 orang karyawan. Populasi terjangkau merupakan batasan populasi yang sudah direncanakan oleh peneliti di dalam rancangan penelitian³. Populasi terjangkau digunakan peneliti karena keterbatasan peneliti terhadap segi biaya, waktu dan tenaga. Kemudian dengan alasan untuk menjaga homogenitas dari karakteristik responden penelitian yang berjumlah 62 karyawan pada bagian produksi Sampel adalah bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Dengan menggunakan table Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*) melalui undian, dimana setiap nama pegawai yang dijadikan sampel ditulis pada kertas gulungan kecil dan kemudian dimasukkan ke dalam kotak, lalu diundi sampai keluar 55 nama pegawai sebagai sampel.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu komitmen organisasi (variabel X1) dan kepuasan kerja (variabel X2) yang merupakan variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi dan ketidakhadiran (variabel Y) yang merupakan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi.

³ Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul, *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi* (Jakarta: RajaGrafindo, 2005), p. 120

Indikator yang digunakan untuk ketiga variabel dikembangkan menjadi instrumen. Instrumen diuji terlebih dahulu sebelum dipergunakan untuk melihat tingkat keabsahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Butir-butir instrumen yang tidak valid kemudian digugurkan dan tidak dipergunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Instrumen penelitian untuk mengukur ketiga variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Ketidakhadiran

a. Definisi konseptual

Ketidakhadiran adalah kegagalan seorang pekerja untuk hadir bekerja ditempat kerjanya, pada saat yang bersangkutan dijadwalkan bekerja tanpa memperhatikan alasan yang dikemukakan.

b. Definisi Operasional

Ketidakhadiran pada karyawan didapatkan dengan melihat catatan atau hasil rekapitulasi dari ketidakhadiran selama periode tertentu, yang dalam penelitian ini diambil periode dua bulan yaitu bulan Mei dan Juni 2012.

2. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah suatu bentuk tindakan karyawan terhadap organisasi dalam bentuk identifikasi (tujuan organisasi dan nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan berusaha) dan loyalitas (keinginan untuk menetap).

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi merupakan penilaian diri karyawan yang diukur menggunakan kuisioner dengan skala *Likert* yang mencerminkan indikator komitmen organisasi yaitu rasa mengidentifikasi dengan sub indikator tujuan perusahaan dan nilai perusahaan, keterlibatan sebagai indikator dengan kesediaan berusaha sebagai sub indikatornya dan indikator terakhir yaitu loyalitas dengan keinginan menetap sebagai sub indikatornya.

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi yang diuji cobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan menggunakan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimaksudkan setelah uji coba dan uji reabilitas. Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel III. 1:

Tabel III. 1
Kisi-kisi Instrumen Variabel X1
Komitmen Organisasi

Indikator	Sub-Indikator	Butir Uji Coba		Setelah Uji coba	
		+	-	+	-
Rasa mengidentifikasi	Tujuan Organisasi	1, 5	10, 15, 18	1, 4	9, 14, 16
	Nilai-nilai Organisasi	2*, 6, 8	12, 16*, 20	5, 7	11, 18
Keterlibatan	Kesediaan Berusaha	3, 7, 9, 11, 13	14, 17	2, 6, 8,	13, 15

				10, 12	
Loyalitas	Keinginan Untuk Menetap	4	19	3	17

*: Pernyataan Drop

Instrumen yang digunakan adalah kuiseoner yang disusun berdasarkan indikator dari variabel komitmen organisasi. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan menggunakan skala likert, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (s), ragu-ragu (RG), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai dengan 1 untuk pernyataan positif, dan 1 sampai dengan 5 untuk pernyataan negatif. Secara rinci, pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III. 2:

Tabel III. 2
Skema Penilaian Untuk Instrumen
Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	RR : Ragu-Ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Komitmen Organisasi

Instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan menyeleksi butir-butir yang valid, handal dan komunikatif. Dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrumen yang ditampilkan mewakili indikator dan variabel komitmen organisasi seperti yang terlihat pada tabel III. 2.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh instrumen tersebut mengukur variabel X1 (komitmen organisasi). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan, dimana uji coba responden pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Gikoko Kogyo bagian HRD sebanyak 30 karyawan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Instrumen pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus drop. Dengan rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{hitung} = Koefisien korelasi
- $\sum X$ = Jumlah skor butir
- $\sum Y$ = Jumlah skor total
- n = Jumlah responden

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$ (untuk $N= 36$, pada taraf signifikan $0,05$). Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun, jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Berdasarkan penyebaran kuisioner untuk uji coba di bagian HRD diperoleh hasil, dari 20 pernyataan yang divalidasi ternyata 18 butir pernyataan memenuhi kriteria valid.

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. “Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5”⁴. Rumus tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

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

Dimana :

- r_{ii} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)
- $\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir
- S_t^2 = Varians total

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas instrumen komitmen organisasi maka diperoleh nilai r_{ii} sebesar 0,8851 yang diinterpretasikan bahwa nilai reliabilitas tergolong sangat tinggi.

⁴ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) hal. 173

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$St^2 \text{ Varians} = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

keterangan bila $n > 30$ ($n-1$)

X = Skor yang dimiliki subyek penelitian

N = Banyaknya subyek penelitian

Kemudian nilai varians dari komitmen organisasi sebesar 48,5956.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang timbul dari dalam diri seseorang mengenai pekerjaan mereka yang meliputi pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, gaji, supervisi dan promosi.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan penilaian diri karyawan melalui pengisian kuisioner dengan skala *Likert* yang mencerminkan pada dimensi atau aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, gaji, supervisi dan promosi.

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja yang diuji cobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan

kerja. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan menggunakan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimaksudkan setelah uji coba dan uji reabilitas. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III. 3

Tabel III. 3
Kisi-kisi Instrumen Variabel X2
Kepuasan kerja

Dimensi	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
	+	-	+	-
Pekerjaan itu sendiri	1, 15	10	1, 14	9
Rekan kerja	2, 14	9	2, 13	8
Gaji	3*, 13, 19	8, 16	12, 17	7, 15
Supervisi	4, 12, 20	7, 17*, 21	3, 11, 18	6, 19
Promosi	5, 11, 22*	6, 18	4, 10	5, 16

*: Pernyataan Drop

Instrumen yang digunakan adalah kuiseoner yang disusun berdasarkan dimensi dari variabel kepuasan kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan menggunakan skala likert, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (s), ragu-ragu (RG), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden

diberi nilai 5 sampai dengan 1 untuk pernyataan positif, dan 1 sampai dengan 5 untuk pernyataan negatif. Secara rinci pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III. 4:

Tabel III. 4
Skema Penilaian Untuk Instrumen
Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	RR : Ragu-Ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan menyeleksi butir-butir yang valid, handal dan komunikatif. Dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrumen yang ditampilkan mewakili indikator dan variabel kepuasan kerja seperti yang terlihat pada tabel III. 4.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh instrumen tersebut mengukur variabel X2 (kepuasan kerja). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan, dimana uji coba responden pada penelitian ini adalah

karyawan pada PT Gikoko Kogyo Indonesia bagian HRD sebanyak 30 karyawan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Instrumen pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus drop. Dengan rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut:⁵

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien korelasi

$\sum X$ = Jumlah skor butir

$\sum Y$ = Jumlah skor total

n = Jumlah responden

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N= 36$, pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Berdasarkan hasil perhitungan validitas, dari 22 butir pernyataan yang divalidasi ternyata 19 butir pernyataan memenuhi kriteria valid.

⁵ Suharsim Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan*, (Jakarta : Rineke Cipta, 1996), h. 191

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. “Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5”⁶. Rumus tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

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

Dimana :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians total

Berdasarkan perhitingan reabilitas instrumen kepuasan kerja, diperoleh hasil reabilitas sebesar 0,904 yang diinterpretasikan sangat tinggi.

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$St^2 \text{ Varians} = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

keterangan bila $n > 30$ ($n-1$)

X = Skor yang dimiliki subyek penelitian

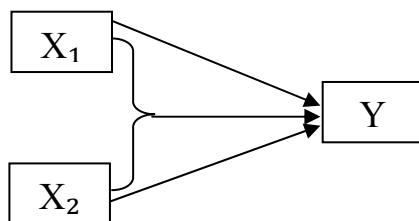
N = Banyaknya subyek penelitian

⁶ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) hal. 173

Kemudian dari perhitungan diperoleh nilai varians kepuasan kerja sebesar 118,072.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel X1 (komitmen organisasi) dan X2 (kepuasan kerja) dengan variabel Y (ketidakhadiran), maka konstelasi hubungan antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X1: Variabel Bebas (komitmen organisasi)

X2: Variabel Bebas (kepuasan kerja)

Y : Variabel Terikat (ketidakhadiran)

→ : Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

1. Mencari Persamaan Regresi

Rumus Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap ketidakhadiran (absenteeism), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

\hat{Y} = Variabel Terikat (ketidakhadiran)

β = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Bebas (Komitmen Organisasi)

X_2 = Variabel Bebas (Kepuasan Kerja)

e = Standar Error

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji Normalitas data dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji statistik yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnov.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov yaitu :

- 1) Jika signifikansi > 0.05 maka data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal

b. Uji Linearitas :

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

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linieritas dengan Anova yaitu:

- 1) Jika *Deviation from Linearity* > 0,05 maka mempunyai hubungan linier
- 2) Jika *Deviation from Linearity* < 0,05 maka tidak mempunyai hubungan linier

3. Analisa Koefisien Korelasi

a. Koefisien Korelasi Parsial

Analisa korelasi parsial adalah analisa hubungan antara dua variabel dengan mengendalikan variabel lain yang dianggap mempunyai pengaruh (disebut konstan).

Rumus yang digunakan untuk menentukan besarnya koefisien korelasi secara parsial adalah:

Koefisien korelasi parsial antara Y dan X_1 bila X_2 konstan

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - r_{y2}r_{12}}{\sqrt{1 - r_{y2}^2} \sqrt{1 - r_{12}^2}}$$

Koefisien korelasi parsial antara Y dan X₂ bila X₁ konstan

$$r_{y2.1} = \frac{r_{y2} - r_{y1}r_{12}}{\sqrt{1 - r_{y1}^2} \sqrt{1 - r_{12}^2}}$$

Keterangan

r_{y1} : koefisien korelasi antara Y dan X₁

r_{y2} : koefisien korelasi antara Y dan X₂

r₁₂ : koefisien korelasi antara X₁ dan X₂

b. Koefisien Korelasi Simultan

Koefisien korelasi simultan digunakan untuk mengetahui hubungan atau derajat keeratan antara variabel-variabel independen yang ada dalam model regresi, dengan variabel dependen secara simultan (serempak), dengan rumus:

$$R_{y12} = \sqrt{\frac{r_{y1}^2 + r_{y2}^2 - 2r_{y1}r_{y2}r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

Keterangan:

R_{y12} : korelasi antara variabel X₁ dengan X₂ secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{y1} : koefisien korelasi antara Y dan X₁

r_{y2} : koefisien korelasi antara Y dan X₂

r₁₂ : koefisien korelasi antara X₁ dan X₂

pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai

berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Hipotesisnya adalah:

1) $H_0 ; b_1 - b_2 \leq 0$

Artinya H_0 : tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap ketidakhadiran.

2) $H_a ; b_1 - b_2 > 0$

Artinya H_a : terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap ketidakhadiran

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

1) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima

2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

b. Uji t

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

1) $H_0 : b_1 \geq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi dengan ketidakhadiran

2) $H_a : b_1 < 0$, artinya terdapat pengaruh yang negatif antara komitmen organisasi dengan ketidakhadiran

- 3) $H_0 : b_2 \geq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang negatif antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran
- 4) $H_a : b_2 < 0$, artinya terdapat pengaruh yang negatif antara komitmen organisasi dengan ketidakhadiran

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

- 1) $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$, jadi H_0 diterima
- 2) $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$, jadi H_0 ditolak

5. Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang digunakan dalam memprediksi nilai variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika $R^2 = 0$, maka variasi variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas. Semua titik observasi berada tepat pada garis regresi jika $R^2 = 1$

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Akibat bagi model regresi yang mengandung multikolinieritas adalah bahwa kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel independen, tingkat signifikansi yang digunakan

untuk menolak hipotesis nol akan semakin besar dan probabilitas menerima hipotesis yang salah juga akan semakin besar. Uji multikolinearitas dilakukan dengan pendeteksian atas nilai R^2 dan signifikansi dari variabel yang digunakan. *Rule of Thumb* mengatakan apabila didapatkan R^2 yang tinggi sementara terdapat sebagian besar atau semua yang secara parsial tidak signifikan, maka diduga terjadi multikolinearitas pada model tersebut.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah dengan melihat dari nilai tolerance dan lawannya, VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan VIF yang tinggi, maka menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Multikol terjadi bila nilai VIF lebih dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,1

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model yang baik adalah yang homoskedastisitas.

Pada penelitian ini untuk menguji terjadinya heteroskedastisitas atau tidak dengan menggunakan Uji Glejser, uji Glejser dilakukan

dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut.

Hipotesis awalnya adalah

- 1) H_0 : tidak ada heteroskedastisitas
- 2) H_1 : terdapat heteroskedastisitas

Perhitungan dengan menggunakan SPSS, maka kesimpulannya adalah:

- 1) $\text{Sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak
- 2) $\text{Sig} > \alpha$, maka H_0 diterima