

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan pada bab-bab sebelumnya, peneliti bertujuan untuk mendapatkan data-data yang tepat dari penelitian yang akan dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja serta motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

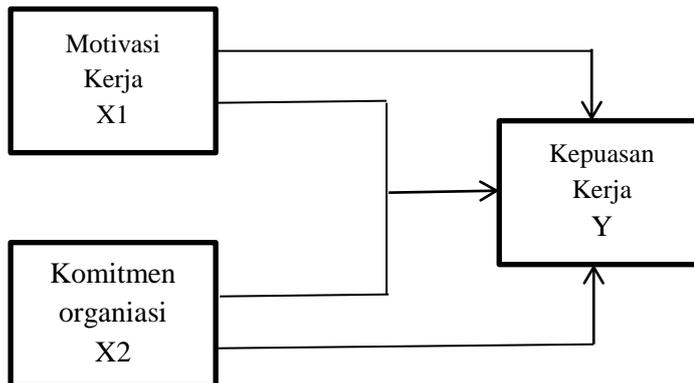
Tempat penelitian dilakukan di PT Angels Product yang terletak di Banten. Perusahaan ini dipilih karena memiliki informasi dan data yang mendukung serta sesuai dengan penelitian. Penelitian ini berlangsung selama 3 bulan. Dimulai sejak bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2016.

#### **C. Metode Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan metode survei dengan pendekatan kausalitas. Dalam penelitian ini diketahui bahwa data primer ada pada kedua variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi serta satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Penggunaan metode

survei ini dilakukan agar memperoleh keeratan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan.

Konstelasi hubungan antar variabel



Keterangan :

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Komitmen Organisasi

Y : Kepuasan Kerja

→ : Pengaruh

Konstilasi ini digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 yaitu motivasi kerja dengan variabel Y yaitu kepuasan kerja, dan pengaruh variabel X2 yaitu komitmen organisasi dengan variabel Y yaitu kepuasan kerja. Serta untuk mengetahui pengaruh serentak antara variabel X1 yaitu motivasi kerja dan X2 yaitu komitmen organisasi terhadap variabel Y yaitu kepuasan kerja.

## **D. Populasi dan Teknik Sampling**

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada Divisi Tenaga Listrik yang berjumlah 76 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel *Isaac* dan *Michael* dengan tingkat kesalahan 5%. Sehingga jumlah sampel penelitian berjumlah 62 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Definisi menurut Sugiyono “Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.”<sup>39</sup> Teknik ini dipilih karena semua anggota dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Data yang diambil dalam penelitian ini merupakan data primer yang dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Kepuasan Kerja**

#### **a. Definisi Konseptual**

kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga mempunyai 5 indikator yaitu : gaji, promosi, supervisi, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

---

<sup>39</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan ke-10, (Bandung: Alfabeta, 2010) hal 64

### b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur menggunakan Skala Likert yang mencerminkan indikator dari kepuasan kerja, yaitu gaji, promosi, supervisi, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri

### c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III.1**

**Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Variabel Y)**

Variabel Y	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Sesudah Uji Coba	
			+	-	+	-
Kepuasan Kerja	Gaji	Kenaikan gaji	1	2	1	2
		Sepadannya	4	3	4	3
	Promosi	Kesempatan yang sama	5,6		5,6	
		Adil	7	8	7	8
	Supervisi	Perhatian	*9,10	11	10	11
		Mendengar pendapat dari bawahan	13	12	13	12
		Bersahabat		14		14
	Rekan kerja	Rekan kerja yang menyenangkan	15,16	* 17	15,16	
		Mempunyai hubungan yang rukun	18,19	*20	18,19	
	Pekerjaan itu sendiri	Variasi pekerjaan	*21	22		22
		Kompleksitas pekerjaan	24	23,25	24	23,25
		Tanggungjawab	26,*27	28	26	28

Pengisian kuisioner yang digunakan adalah skala Likert dengan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Alternatif jawaban tersebut mempunyai nilai 1 sampai dengan 5 dengan kriteria diantaranya.

**Tabel III. 2**  
**Skor Penilaian Kepuasan Kerja (Variabel Y)**

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

#### d. Validasi Instrumen Kepuasan kerja

Uji coba dilakukan pada divisi produksi PT Angels Product sebanyak 30 karyawan. Butir pernyataan yang diberikan untuk variabel kepuasan kerja yaitu 28 pernyataan. Perhitungannya menggunakan rumus :

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum Y)}{\sqrt{\{\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- $r \text{ hitung}$  = Koefisien Korelasi
- $\sum X$  = Jumlah skor butir
- $\sum Y$  = Jumlah skor total
- $N$  = Jumlah responden

Validasi instrumen diuji dengan teknik korelasi *product moment* (Pearson). Batas minimum dari pernyataan yang diterima adalah 30 responden dengan  $r_{tabel} = 0,361$ . Pernyataan akan dihitung valid apabila  $F_{hitung} (>)$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , Sedangkan pernyataan akan di hitung drop apabila  $F_{hitung} (<)$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$ .

Setelah dilakukan perhitungan pada butir pernyataan yang diberikan, terdapat pernyataan yang drop yaitu sebanyak 5 butir pernyataan. Setelah dilakukan proses validasi, terdapat 23 butir pernyataan valid. Maka langkah selanjutnya yaitu dilakukan proses realibilitas dengan rumus :

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

Keterangan:

$r_{ii}$  : Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  : Jumlah butir instrumen

$S_i^2$  : Varians butir

$S_t^2$  : Varians total

Berdasarkan perhitungan realibilitas, didapati  $r_{ii}$  yaitu sebesar 0,862. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa realibilitas variabel kepuasan kerja sangat tinggi karena termasuk dalam kategori (0,800-1,000). Dengan demikian, sebanyak 23 butir pernyataan variabel kepuasan kerja inilah yang dijadikan sebagai instrumen final,

## 2. Motivasi Kerja

### a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang menyebabkan semangat kerja pada seseorang. Keadaan tersebut berasal dari dalam diri pekerja atau disebut internal ataupun dari luar diri pekerja yang disebut eksternal.

### b. Definisi Operasional

Motivasi kerja merupakan data primer yang diukur menggunakan skala Likert yang mencerminkan indikator motivasi kerja yaitu internal dan eksternal.

### c. Kisi-kisi instrumen Motivasi Kerja

kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel III.3**

**Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja (Variabel X1)**

Variabel X	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Sesudah Uji Coba	
			+	-	+	-
Motivasi Kerja	Internal	Kebutuhan	1,2,3		1,2,3	
		Tujuan	*4,5	6,*7	5	6
		Kemampuan	9,10,12	8,*11	9,10,12	8
	Eksternal	Keamanan kerja	14	13,15	14	13,15
		Pujian	17	16	17	16
		Penghargaan	19	18,20	19	18,20

Pengisian kuisioner menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Alternatif jawaban tersebut mempunyai nilai 1 sampai dengan 5 dengan kriteria diantaranya.

**Tabel III. 4**  
**Skor Penilaian Motivasi Kerja (Variabel X1)**

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

#### d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja

Uji coba dilakukan pada divisi produksi PT Angels Product sebanyak 30 karyawan. Butir pernyataan yang diberikan untuk variabel motivasi kerja yaitu 20 pernyataan. Perhitungannya menggunakan rumus :

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum Y)}{\sqrt{\{\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r \text{ hitung}$  = Koefisien Korelasi

$\sum x$  = Jumlah skor butir

$\sum Y$  = Jumlah skor total

N = Jumlah responden

Validasi instrumen diuji dengan teknik korelasi *product moment* (Pearson). Batas minimum dari pernyataan yang diterima adalah 30 responden dengan  $r_{tabel} = 0,361$ . Pernyataan akan dihitung valid apabila  $F_{hitung} (>)$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , Sedangkan pernyataan akan di hitung drop apabila  $F_{hitung} (<)$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$ .

Setelah dilakukan perhitungan pada butir pernyataan yang diberikan, terdapat pernyataan yang drop yaitu sebanyak 3 butir pernyataan. Setelah dilakukan proses validasi, terdapat 17 butir pernyataan valid. Maka langkah selanjutnya yaitu dilakukan proses realibilitas dengan rumus :

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

Keterangan:

$r_{ii}$  : Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  : Jumlah butir instrumen

$S_i^2$  : Varians butir

$S_t^2$  : Varians total

Berdasarkan perhitungan realibilitas, didapati  $r_{ii}$  yaitu sebesar 0,844. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa realibilitas variabel motivasi kerja sangat tinggi karena termasuk dalam kategori (0,800-1,000). Dengan demikian, sebanyak 17 butir pernyataan variabel motivasi kerja inilah yang dijadikan sebagai instrumen final,

### **3. Komitmen Organisasi**

#### **a. Definisi Konseptual**

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana karyawan setia terhadap pekerjaannya dan ingin tetap berada diperusahaan tempat karayawan tersebut bekerja. Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi utama, yaitu dimensi afektif, dimensi berkelanjutan dan dimensi normatif.

#### **b. Definisi Operasional**

Komitmen organisasi merupakan data primer yang diukur menggunakan skala Likert yang mencerminkan dimensi komitmen organisasi sebagai yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

#### **c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi**

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

**Tabel III.5**  
**Kisi-kisi instrumen Komitmen Organisasi (Variabel X2)**

Variabel X	Dimensi	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Sesudah Uji Coba	
			+	-	+	-
Komitmen Organisasi	Komitmen afektif	Hubungan emosional	1,2,4	3	1,2,4	3
		Keterlibatan anggota	5,6,*7		5,6	
		Keyakinan	8, *10	9	8	9
	Komitmen berkelanjutan	Kerugian jika meninggalkan organisasi	12	11	12	11
		Keinginan bertahan	14,*15	13	14	13
	Komitmen normatif	Keharusan berada di dalam organisasi	16,18	17	16,18	17
		Memelihara hubungan dengan organisasi	20	19	20	19
		Berkontribusi terhadap organisasi	21,23,24	22	21,23,24	22
		Bekerja karena kewajiban	*26	25		25

Pengisian kuisioner menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Alternatif jawaban tersebut mempunyai nilai 1 sampai dengan 5 dengan kriteria diantaranya.

**Tabel III. 6**  
**Skor Penilaian Komitmen Organisasi (Variabel X2)**

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

#### d. Validasi Instrumen Komitmen Organisasi

Uji coba dilakukan pada divisi produksi PT Angels Product sebanyak 30 karyawan. Butir pernyataan yang diberikan untuk variabel komitmen organisasi yaitu 26 pernyataan. Perhitungannya menggunakan rumus :

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

Keterangan :

$r \text{ hitung}$  = Koefisien Korelasi

$\sum X$  = Jumlah skor butir

$\sum Y$  = Jumlah skor total

$N$  = Jumlah responden

Validasi instrumen diuji dengan teknik korelasi *product moment* (Pearson). Batas minimum dari pernyataan yang diterima adalah 30 responden dengan  $r_{\text{tabel}} = 0,361$ . Pernyataan akan dihitung valid apabila  $F_{\text{hitung}} (>)$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$ , Sedangkan pernyataan akan di hitung drop apabila  $F_{\text{hitung}} (<)$  lebih kecil dari  $F_{\text{tabel}}$ .

Setelah dilakukan perhitungan pada butir pernyataan yang diberikan, terdapat pernyataan yang drop yaitu sebanyak 4 butir pernyataan. Setelah dilakukan proses validasi, terdapat 22 butir pernyataan valid. Maka langkah selanjutnya yaitu dilakukan proses realibilitas dengan rumus :

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

Keterangan:

$r_{ii}$  : Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  : Jumlah butir instrumen

$S_i^2$  : Varians butir

$S_t^2$  : Varians total

Berdasarkan perhitungan realibilitas, didapati  $r_{ii}$  yaitu sebesar 0,858. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa realibilitas variabel komitmen organisasi sangat tinggi karena termasuk dalam kategori (0,800-1,000). Dengan demikian, sebanyak 22 butir pernyataan variabel komitmen organisasi inilah yang dijadikan sebagai instrumen final,

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik dalam mengolah data untuk penelitian ini menggunakan model regresi berganda. Serta di bantu oleh aplikasi pengolah data yaitu program SPSS 21.0. langkah-langkah dalam menganalisis data penelitian adalah sebagai berikut :

## 1. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Duwi dalam bukunya mengutarakan bahwa, “Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak”<sup>40</sup>. Dalam model penelitian ini, peneliti menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan *Normal Probability Plot*. Model ini digunakan untuk mengetahui apakah data hasil dari olahan peneliti berdistribusi normal atau tidak. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$ , berarti data berdistribusi dengan normal
- 2)  $H_1$ , berarti data tidak berdistribusi dengan normal

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Tingkat signifikansi  $> 0,05$ , artinya  $H_0$  diterima, dan disimpulkan data berdistribusi dengan normal.
- 2) Tingkat signifikansi  $< 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak, dan disimpulkan data tidak berdistribusi dengan normal.

Langkah selanjutnya uji normalitas menggunakan analisis *Normal Probability Plot*, yaitu sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima dan data berdistribusi dengan normal, untuk distribusi data yang menyebar disekitar garis diagonal
- 2)  $H_0$  ditolak dan data tidak berdistribusi dengan normal, untuk distribusi data yang menyebar jauh diluar garis diagonal

---

<sup>40</sup> Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2010) hal 71

## **b. Uji Linieritas**

Duwi dalam bukunya mengutarakan bahwa, “Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak”<sup>41</sup>. Dalam pengujiannya maka data dapat dikatakan normal apabila memiliki tingkat signifikansi ( $<$ ) dibawah 0,05.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$ , artinya data berdistribusi dengan tidak linier
- 2)  $H_a$ , artinya data berdistribusi dengan linier

Kriteria pengujian dalam uji statistik yaitu:

- 1) Tingkat signifikansi  $> 0,05$ , artinya  $H_0$  diterima, dan disimpulkan distribusi data tidak linier.
- 2) Tingkat signifikansi  $< 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak, dan disimpulkan data linier

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Multikolinieritas**

Duwi dalam bukunya mengutarakan bahwa, “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.”<sup>42</sup>

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin besar nilai *Tolerance* (diatas 0,1) dan semakin kecil nilai VIF (dibawah 10) maka akan semakin

---

<sup>41</sup> Ibid hal 73

<sup>42</sup> Ibid hal 81

menjauhi terjadinya masalah multikolinieritas. Perhitungan yang dipakai yaitu bila nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Nilai VIF  $> 10$ , berarti hasil pengolahan data menunjukkan terjadinya multikolinieritas.
- 2) Nilai VIF  $< 10$ , berarti hasil pengolahan data tidak terjadi multikolinieritas.

Selanjutnya untuk kriteria pengujian statistic, dapat melihat nilai

*Tolerance* yaitu:

- 1) Nilai *Tolerance*  $< 0,1$ , berarti hasil pengolahan data akan terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *Tolerance*  $> 0,1$ , berarti hasil pengolahan data tidak terjadi multikolinieritas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Duwi dalam bukunya mengutarakan bahwa, “Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.”<sup>43</sup>

Uji Spearman’s rho digunakan untuk mengetahui terjadi heterokedastisitas atau tidak. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$  berarti varians residual konstan (Homokedastisitas)

---

<sup>43</sup> Ibid hal 83

2)  $H_a$  berarti varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas).

Selanjutnya langkah dalam kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Tingkat signifikansi  $> 0,05$ , berarti  $H_0$  diterima dan kesimpulannya dari hasil pengolahan data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Tingkat signifikansi  $< 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan kesimpulannya dari hasil pengolahan data terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Persamaan Regresi Berganda

Menurut Sugiyono “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud mengamalkan bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.”<sup>44</sup>

Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

$\hat{Y}$  = variabel terikat (Kepuasan Kerja)

$XI_1$  = variabel bebas pertama (Motivasi Kerja)

$XI_2$  = variabel bebas kedua (Komitmen Organisasi)

$a$  = konstanta (Nilai  $\hat{Y}$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )

$b_1$  = koefisien regresi variabel bebas pertama,  $X_1$  (Motivasi Kerja)

$b_2$  = koefisien regresi variabel bebas kedua,  $X_2$  (Komitmen Organisasi)

---

<sup>44</sup> *Op. Cit*, Sugiyono, hal 275

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F

Duwi mengutarakan dalam bukunya bahwa, “Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama, yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.”<sup>45</sup>

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel X1 dan variabel X2 secara bersama-sama (stimultan) terhadap variabel Y. Apakah mempunyai pengaruh atau tidak. Hipotesis penelitiannya :

$$1) \quad H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama (stimultan) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

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

Artinya variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama (stimultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya kriteria dalam pengambilan keputusannya, yaitu:

1) Nilai F hitung  $<$  F tabel, berarti  $H_0$  diterima yang dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan data tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama (stimultan) antara variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y.

2) F hitung  $>$  F tabel, berarti  $H_0$  ditolak diterima yang dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan data tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama (stimultan) antara variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y.

---

<sup>45</sup> *Op.Cit.* Duwi Priyatno, hal 67

## b. Uji T

Duwi dalam bukunya mengutarakan bahwa, “Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.”<sup>46</sup>

Uji T dilakukan untuk menguji hasil pengolahan data secara parsial antara variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak. Yaitu untuk menguji variabel X1 secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y dan menguji variabel X2 secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y atau tidak.

### Hipotesis 1 :

- 1)  $H_0 : b_1 < 0$ , berarti variabel Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- 2)  $H_a : b_1 > 0$ , berarti variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Selanjutnya kriteria dalam pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1)  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , berarti  $H_0$  diterima, dan disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- 2)  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , yang berarti  $H_0$  ditolak, dan disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

### Hipotesis 2 :

- 1)  $H_0 : b_2 < 0$ , berarti variabel Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

---

<sup>46</sup> *Op.Cit.* Duwi Priyatno, hal 68

2)  $H_a : b_2 > 0$ , berarti variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Selanjutnya kriteria dalam pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1)  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , berarti  $H_0$  diterima, dan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- 2)  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , berarti  $H_0$  ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

#### **5. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja.