

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel remunerasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Universitas Negeri Jakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian dilaksanakan di Universitas Negeri Jakarta yang beralamatkan di Jalan Rawamangun Muka Jakarta Timur. Pengambilan tempat tersebut disebabkan karena peneliti tertarik mengenai fenomena komitmen pegawai di Universitas Negeri Jakarta yang mulai menurun sejak adanya kebijakan remunerasi di tahun 2016 yang menyebabkan terjadi banyak perubahan kebijakan yang mempengaruhi motivasi kerja mereka dalam bekerja.

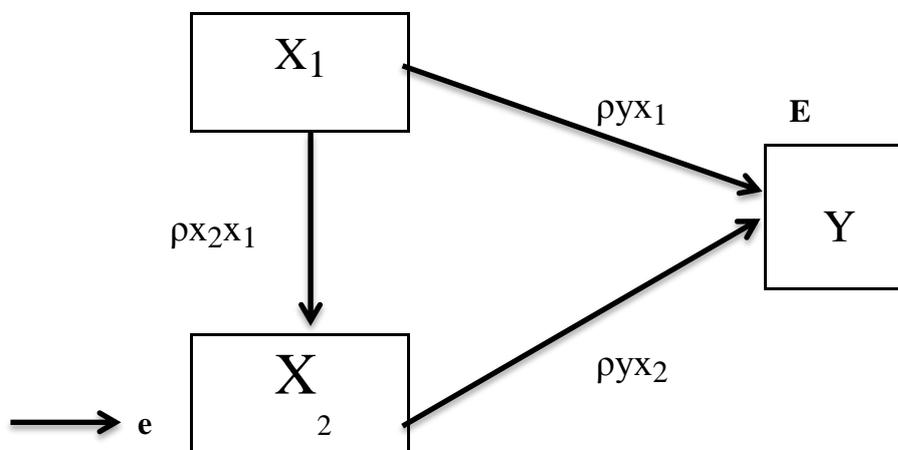
2. Waktu

Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini mulai dari bulan Mei sampai dengan Juli 2017. Pada saat tersebut dianggap sebagai waktu yang tepat untuk melaksanakan penelitian karena peneliti dapat memperoleh data terbaru untuk melakukan penelitian sehingga lebih akurat dalam mendapatkan hasil penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kausal. Metode *survey* adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu.

Penelitian yang ditujukan untuk memperoleh gambaran umum tentang karakteristik populasi. Pada umumnya metode survey menggunakan kuesioner sebagai alat pengambil data. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh remunerasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi pegawai (Y) dapat dilihat dari bentuk konstelasi sebagai berikut :



Gambar III. 1
Konstelasi antar Variabel

Keterangan :

Variabel bebas (X_1) : Remunerasi

Variabel bebas (X_2) : Motivasi Kerja

Variabel terikat (Y) : Komitmen Organisasi Pegawai

—————> : Arah Koefisien Jalur

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.¹¹⁷

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pegawai negeri sipil atau yang biasa disebut tenaga kependidikan di Universitas Negeri Jakarta yang berjumlah 438 orang.

2. Sampel

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja pada semua bagian yang ada pada Universitas Negeri Jakarta berdasarkan strata (divisi). Semua pegawai diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel responden. Adapun cara pengambilan sampel yaitu dengan cara *stratified* proporsional random sampling. Soeharto menyatakan bahwa: Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat menggambarkan populasinya.¹¹⁸

3. Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah pegawai atau populasi pegawai yang ada di Universitas Negeti Jakarta yaitu total 438 orang. Adapun jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin sbb:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

¹¹⁷ Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan". (Bandung: Alfabeta.2011), h.129

¹¹⁸ Soeharto, I., *Manajemen Proyek Dari Konseptual Sampai Operasional*, (Jakarta, Erlangga, 1995), h. 89

keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e^2 = ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yg ditolerir 10%

Berdasarkan rumus di atas maka jumlah sampel yang diambil untuk diteliti sebagai berikut :

$$n = \frac{438}{1+438(0,1)^2} = \frac{438}{1+4,38} = 81 \text{ (Pembulatan)}$$

Jumlah sampel responden dalam penelitian dengan total 81 pegawai diambil dari semua divisi, kecuali divisi yang sudah menjadi sampel uji coba. Cara pengambilan sampel pegawai terlebih dahulu dengan menstratakan populasi berdasarkan divisi, dari masing-masing strata diambil sampel secara acak dengan teknik proporsional random sampling. Oleh karena jumlah populasi 438 orang, ini berarti masing-masing strata diambil sepertiganya atau sekitar 33% dari populasi, sehingga jumlah yang diteliti tetap mencapai 81 responden.

Untuk lebih jelasnya, dibawah ini disajikan tabel 3.8 tentang jumlah populasi, jumlah uji coba dan sampel responden pada masing-masing divisi sebagai berikut ini:

**Tabel III.1 Jumlah Pegawai UNJ
Berdasarkan Bidangnya**

No.	Bidang	Populasi	Sampel Responden
1	BAAK	18	4
2	BAPSI	14	4
3	BAUK	113	5
4	FBS	25	4
5	FE	15	4
6	FIK	16	4
7	FIP	32	4
8	FIS	17	4
9	FMIPA	27	4
10	FT	36	2
11	Humas	2	2
12	Lemlit	9	4
13	LPJM	6	4
14	LPKM	7	4
15	Pascasarjana	15	4
16	UPT. K3P	32	4
17	UPT.LPP	3	3
18	UPT.Perpustakaan	31	4
19	PPL	6	4
20	PSB	3	3
21	Puskom	9	4
22	ULP	2	2
Jumlah		438	81

Sumber : Data Kepegawaian, UNJ 2016 - 2017

Pada tabel III.1 terlihat bahwa Universitas Negeri Jakarta terdiri dari 22 bidang. Jumlah seluruh pegawai beserta di adalah 438 orang, dan pegawai yang akan diteliti dan yang menjadi responden dengan total 70 pegawai.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti. Angket tersebut kemudian akan diberikan kepada responden,

kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden. Angket yang digunakan didalam penelitian ini menggunakan skala likert, dimana skala likert variabel yang akan diukur dibiarkan menjadi indikator variabel. Penyusunan instrumen di dalam penelitian ini mengacu kepada indikator yang terdapat pada kisi-kisi instrumen. Jumlah variabel yang diteliti di dalam penelitian ini berjumlah tiga variabel yang terdiri dari remunerasi (variabel X_1), motivasi kerja (variabel X_2) dan komitmen organisasi pegawai (variabel Y).

Instrumen penelitian yang akan digunakan untuk mengukur ketiga variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasional adalah perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, bersedia dan melibatkan diri dalam pencapaian arah tujuan organisasi berdasarkan pada: komitmen afektif, komitmen kontinyu atau berkelanjutan, komitmen normatif.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasional adalah perilaku yang ditunjukkan pegawai di Universitas Negeri Jakarta dalam melaksanakan pekerjaan, bersedia dan melibatkan diri dalam pencapaian arah tujuan organisasi berdasarkan pada: komitmen afektif, komitmen kontinyu atau berkelanjutan, komitmen normatif yang tersedia pada variabel komitmen organisasi dengan lima alternatif jawaban yang telah disediakan pada setiap butir pertanyaan ataupun pernyataan, responden

pun dapat memilih jawaban sesuai dengan item jawaban bernilai sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel komitmen organisasi pegawai ini disajikan dengan maksud untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator yang akan diukur pada kuesioner komitmen organisasi yang terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel III.2

Kisi - Kisi Instrumen Komitmen Organisasi (Variabel Y)

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Butir Soal				
			Uji Coba		Drop	Final	
			(+)	(-)		(+)	(-)
1.	<i>Affective commitment</i>	Kemauan karyawan	1,2		1	1	
		Kesediaan karyawan	3,4			2,3	
		Kedekatan emosional terhadap organisasi	5	6		4	5
		Keterlibatan sebagai anggota organisasi	7,8		8	6,7	
		Keterikatan secara psikologis individu terhadap organisasi	10	9		8	9
2.	<i>Continuance commitment</i>	Kesadaran individu tetap bertahan dalam organisasi	11, 12			10, 11	
		Konsekuensi yang ditanggung individu jika meninggalkan organisasi	13, 14			12, 13	
		Respon anggota organisasi terhadap keadaan dan kejadian dalam organisasi	15, 16		15	14	
3.	<i>Normative commitment</i>	Tetap bertahan dalam suatu organisasi karena kewajiban	17, 18		18	15	
		Kebanggaan menjadi anggota organisasi	20	19		16	17
		Kesetiaan dan loyalitas individu terhadap organisasi	21, 22			18	

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan menggunakan model skala Likert, telah disediakan 5 (lima) alternatif jawaban

dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III. 3
Skala Likert Variabel Komitmen Organisasi

No	Pilihan Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negatif
1.	SS : Sangat Setuju	5	1
2.	S : Setuju	4	2
3.	N : Netral	3	3
4.	TS : Tidak Setuju	2	4
5.	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Komitmen Organisasi

Proses penyusunan instrumen komitmen organisasi dimulai dengan penyusunan butir instrumen dengan pilihan 5 jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator-indikator yang tercantum pada tabel III. 3.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validasi konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen mengukur indikator dari komitmen organisasi. Setelah konsep disetujui, selanjutnya akan diuji kepada 81 responden yaitu pegawai Universitas Negeri Jakarta. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen.

Rumus yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment* :

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

Keterangan :

r_{it} = koefisien skor butir dengan skor total instrumen
 x_i = deviasi dari skor X_i
 $\sum x_i$ = jumlah skor X_i
 x_t = deviasi dari skor X_t
 $\sum x_t$ = jumlah skor X_t
 $\sum x_{it}$ = jumlah hasil kali setiap butir dengan skor total

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$, sehingga apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan atau pertanyaan dianggap valid. Begitu pula sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau *drop*. Butir pernyataan atau pertanyaan yang tidak valid maka tidak bisa untuk digunakan. Butir pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid kemudian, kemudian dihitung kembali realibilitasnya untuk mengetahui apakah butir tersebut reliabel atau tidak dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

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

Keterangan :

r_{ii} = realibitas instrument
 k = banyaknya butir
 $\sum S_i^2$ = varian skor butir
 S_t = varian skor total

Butir pertanyaan reliabel apabila $r_{ii} > 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel apabila

$r_{ii} < 0,6$.

2. Remunerasi

a. Definisi Konseptual

Remunerasi adalah sebuah balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan kinerja dan prestasi yang telah dicapai dalam suatu organisasi dalam bentuk remunerasi finansial dan remunerasi non finansial.

b. Definisi Operasional

Remunerasi adalah sebuah balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai Universitas Negeri Jakarta sesuai dengan kinerja dan prestasi yang telah dicapai dalam suatu organisasi dalam bentuk remunerasi finansial dan remunerasi non finansial yang tersedia pada variabel remunerasi dengan lima alternatif jawaban yang telah disediakan pada setiap butir pertanyaan ataupun pernyataan, responden pun dapat memilih jawaban sesuai dengan item jawaban bernilai sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

c. Kisi – Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel remunerasi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator yang akan diukur pada kuesioner motivasi yang terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel III.4
Kisi – Kisi Instrumen Remunerasi

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir Soal				
			Uji Coba		Drop	Final	
			(+)	(-)		(+)	(-)
1	Finansial	Imbalan secara langsung	1,2 3,4			1,2 3,4	
		Imbalan secara tidak langsung	5,6 7,8		8	5,6 7	
2	Non-Finansial	Imbalan yang diperoleh berdasarkan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan	9,10 11,1 2 13,1 4			8,9 10, 11 12, 13	
		Imbalan yang diperoleh berdasarkan kepuasan atas lingkungan kerja yang ada	15,1 6, 17,1 8, 19,2 0, 21,2 2			14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan menggunakan model skala Likert, telah disediakan 5 (lima) alternatif jawaban dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.5
Skala Likert Variabel

No	Pilihan Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negatif
1.	SS : Sangat Setuju	5	1
2.	S : Setuju	4	2
3.	N : Netral	3	3
4.	TS : Tidak Setuju	2	4
5.	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

a) Validitas Instrumen Remunerasi

Proses penyusunan instrumen remunerasi dimulai dengan penyusunan butir instrumen dengan pilihan 5 jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator-indikator yang tercantum pada tabel III. 5.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validasi konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen mengukur indikator dari remunerasi. Setelah konsep instrumen disetujui, selanjutnya akan diuji kepada 81 responden yaitu pegawai di Universitas Negeri Jakarta. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen.

Rumus yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment*:

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

Keterangan :

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

x_i = deviasi dari skor X_i

$\sum x_i$ = jumlah skor X_i

x_t = deviasi dari skor X_t

$\sum x_t$ = jumlah skor X_t

$\sum x_i x_t$ = jumlah hasil kali setiap butir dengan skor total

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$, sehingga apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan atau pertanyaan

dianggap valid. Begitu pula sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau *drop*. Butir pernyataan atau pertanyaan yang tidak valid maka tidak bisa untuk digunakan.

Butir pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid kemudian, kemudian dihitung kembali realibilitasnya untuk mengetahui apakah butir tersebut reliabel atau tidak dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*:

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

Keterangan :

r_{ii} = realibitas instrument

k = banyaknya butir

$\sum Si^2$ = varian skor butir

St = varian skor total

Butir pertanyaan reliabel apabila $r_{ii} > 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel apabila $r_{ii} < 0,6$.

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan sehingga dorongan motivasi membuat seseorang berusaha mencapai tujuannya berdasarkan kebutuhan fisiologis, kebutuhan kemanan dalam bekerja, kebutuhan rasa memiliki dan sosial, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul dalam diri pegawai Universitas Negeri Jakarta untuk melakukan pekerjaan sehingga dorongan motivasi membuat seseorang berusaha mencapai tujuannya berdasarkan kebutuhan

fisiologis, kebutuhan keamanan dalam bekerja, kebutuhan rasa memiliki dan sosial, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri yang tersedia pada variabel motivasi kerja pegawai dengan lima alternatif jawaban yang telah disediakan pada setiap butir pertanyaan ataupun pernyataan, responden pun dapat memilih jawaban sesuai dengan item jawaban bernilai sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

c. Kisi – kisi Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel motivasi kerja pegawai ini disajikan dengan maksud untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator yang akan diukur pada kuesioner motivasi yang terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel III. 6
Kisi – Kisi Instrumen Motivasi Kerja(X₂)

No.	Dimensi	Indikator	Uji Coba		Drop	Final	
			(+)	(-)		(+)	(-)
1	Kebutuhan fisiologis	Kebutuhan dasar manusia untuk tetap bertahan hidup	1,2,3		3	1,2	
2	Kebutuhan keamanan dan keselamatan	Rasa aman dalam bekerja	4,5,6			3,4,5	
3	Kebutuhan akan rasa memiliki	Berinteraksi dengan sesama rekan kerja	7,8			6,7	
		Bersosialisasi dan berhubungan baik dengan orang lain	9,10			8,9	
4	Kebutuhan untuk dihargai	Diakui keberadaanya	11,12			10,11	
		Diakui dan dihargai prestasinya	13,14,15			12,13,14	
5	Kebutuhan untuk aktualisasi diri	Menggunakan dan mengembangkan potensi diri sendiri	16,17,18			15,16,17	
		Memiliki keahlian dalam bekerja	19,20			18,19	
		Menggunakan potensi diri secara maksimal	21,22			20,21	

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan menggunakan model skala Likert, telah disediakan 5 (lima) alternatif jawaban dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III. 7
Skala Likert Variabel Motivasi Kerja

No	Pilihan Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negatif
1.	SS : Sangat Setuju	5	1
2.	S : Setuju	4	2
3.	N : Netral	3	3
4.	TS : Tidak Setuju	2	4
5.	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Proses penyusunan instrumen motivasi dimulai dengan penyusunan butir instrumen dengan pilihan 5 jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator-indikator yang tercantum pada tabel III. 7.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validasi konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen mengukur indikator dari motivasi. Setelah konsep instrumen disetujui, selanjutnya akan diuji kepada 81 responden yaitu pegawai di Universitas Negeri Jakarta. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen.

Rumus yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment*:

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

Keterangan :

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

x_i = deviasi dari skor X_i

$\sum x_i$ = jumlah skor X_i

x_t = deviasi dari skor X_t

$\sum x_t$ = jumlah skor X_t

$\sum x_i x_t$ = jumlah hasil kali setiap butir dengan skor total

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$, sehingga apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan atau pertanyaan dianggap valid. Begitu pula sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau *drop*. Butir pernyataan atau pertanyaan yang tidak valid maka tidak bisa untuk digunakan.

Butir pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid kemudian, kemudian dihitung kembali realibilitasnya untuk mengetahui apakah butir tersebut reliabel atau tidak dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*:

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

Keterangan :

r_{ii} = realibitas instrument

k = banyaknya butir

$\sum S_i^2$ = varian skor butir

St = varian skor total

Butir pertanyaan reliabel apabila $r_{ii} > 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel apabila $r_{ii} < 0,6$.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Menurut Supardi, analisis jalur adalah pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan dan signifikansi dalam seperangkat variabel baik secara langsung maupun tidak langsung¹¹⁹. Variabel yang diteliti mengenai Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Universitas Negeri Jakarta dengan menggunakan analisis data dan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis yang digunakan adalah :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak sehingga dapat dipakai dalam statistik parametric. Uji normalitas berguna untuk membuktikan data dari sampel yang dimiliki berasal dari populasi berdistribusi normal atau data populasi yang dimiliki berdistribusi normal. Pembuktian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.¹²⁰

1) 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

¹¹⁹ Supardi, *op.cit*, h.271

¹²⁰ *Ibid.*, h.134

- 2) Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik normal probability, yaitu sebagai berikut:
 - a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dilakukan dengan uji kelinearan pada tabel Anova¹²¹. Melalui program SPSS maka kriteria linearnya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika sig pada linearity $> 0,05$ maka data tidak linear.
- 2) Jika sig pada linearity $< 0,05$ maka data linear.

3) Mencari Persamaan *Path Analysis*

Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan model perluasan yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti.¹²² Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas (*exogenous*) dan variabel terikat (*endogenous*). Selain itu model *path analysis* digunakan untuk menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur

¹²¹ *Ibid.*, h.149

¹²² *Ibid.*, h.272

pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .¹²³ Langkah-langkah menguji analisis jalur (*Path Analysis*) sebagai berikut :¹²⁴

a. Merumuskan hipotesis dari persamaan struktural :

$$Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_y \varepsilon_i$$

b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

1. Menggambar diagram jalur dan merumuskan persamaannya.
2. Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots = \rho_{yxk} = 0$$

$$H_a : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots = \rho_{yxk} \neq 0$$

4. Kaidah pengujian signifikansi (Program *SPSS*)
 - a. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai *Sig* atau $[0,05 \leq Sig]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
 - b. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai *Sig* atau $[0,05 \geq Sig]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

¹²³ Riduawan dan Engkos, *Cara Menggunakan Path Analysis (Analisis Jalur)* (Bandung : Alfabeta, 2011), h.2

¹²⁴ *Ibid.*, h.116

5. Menghitung koefisien jalur secara individu

a. $H_0: \rho_{yx_1} = 0$ (Remunerasi tidak berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Universitas Negeri Jakarta).

$H_a: \rho_{yx_1} > 0$ (Remunerasi berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Universitas Negeri Jakarta).

b. $H_0: \rho_{yx_2} = 0$ (motivasi kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Universitas Negeri Jakarta).

$H_a: \rho_{yx_2} > 0$ (motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Universitas Negeri Jakarta).

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara 0,05 dengan nilai *Sig* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai *Sig* atau $[0,05 \leq Sig]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.

b. Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih besar atau sama dengan* nilai *Sig* atau $[0,05 \geq Sig]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

4) Menghitung Koefisien

a. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi banyak jenisnya, salah satunya yaitu korelasi *Pearson Product Momen* (r). Korelasi PPM sering digunakan oleh para peneliti karena analisis ini berguna untuk mengetahui hubungan atau derajat keeratan variabel-variabel independen yang ada dengan variabel dependen dengan rumus:

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

Korelasi *Pearson Product Momen* dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari 1 ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna ; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi ; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Berikut adalah tabel interpretasi nilai r :

Tabel III.8
Interpretasi Tingkat Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	Sangat Kuat
0,60 – 0,79	Kuat
0,40 – 0,59	Cukup Kuat
0,20 – 0,39	Lemah
0,00 – 0,19	Sangat Lemah

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan kata lain, mengukur seberapa baik model yang dibuat mendekati fenomena variabel dependen yang sebenarnya. R^2 juga mengukur seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan variabel-variabel independen dalam penelitian ini. Kriteria pengujian statistik adalah sebagai berikut :

$$R^2 = r^2$$

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

Jika $R^2 = 0$ maka variabel bebas tidak bisa menjelaskan variasi perubahan variabel terikat, maka model dikatakan buruk

- 1) Jika $R^2 = 1$ berarti variabel bebas mampu menjelaskan variasi perubahan variabel terikat dengan sempurna. Kondisi seperti ini dalam hal tersebut sangat sulit diperoleh.
- 2) Kecocokan model dapat dikatakan lebih baik apabila R^2 semakin dekat dengan 1.