

## **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 dipercaya (dapat diandalkan, *reliable*) tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT ASABRI (Persero) Kantor Pusat, Jakarta.

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

Tempat penelitian dilaksanakan di PT ASABRI (Persero) Kantor Pusat, Jl. Mayjend Sutoyo No. 11, Cililitan, Jakarta Timur. Tempat tersebut dipilih sebagai tempat penelitian karena memiliki masalah yang sesuai dengan masalah yang akan diteliti oleh peneliti yaitu berkaitan dengan budaya organisasi dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

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

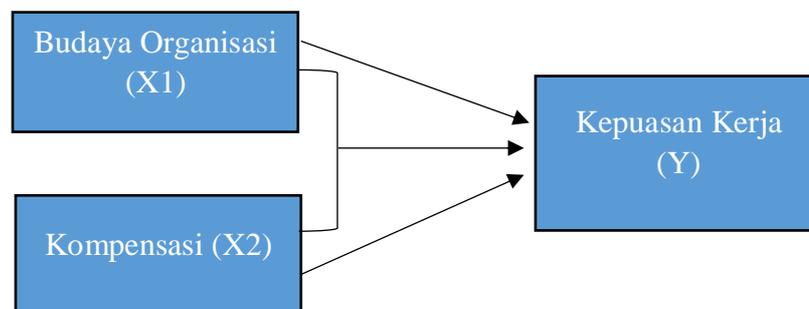
### C. Metode Penelitian

#### 1. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan regresi dan menggunakan data primer untuk variabel bebas Budaya Organisasi (X1) dan variabel bebas Kompensasi (X2) serta variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilaksanakan.

#### 2. Konstelasi Hubungan antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi (Variabel X1) dan Kompensasi (Variabel X2) terhadap Kepuasan Kerja (Variabel Y), maka konstelasi pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar III.1**  
**Konstelasi Hubungan antar Variabel**

Keterangan :

X1: Variabel Bebas

X2: Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

—————▶ Arah Hubungan

#### D. Populasi dan Sampling

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>1</sup> Jadi, populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT ASABRI (Persero) Kantor Pusat yang berjumlah 265 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>2</sup> 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 & Michael, sampel penentuan dengan taraf kesalahan 5%.<sup>3</sup> Menurut Sudjana suatu sampel memiliki distribusi normal apabila memiliki ukuran sampel  $n > 30$ . Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan lebih dari 30, sehingga sudah memenuhi asumsi distribusi normal. Untuk pengambilan lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.1, sebagai berikut:

**Tabel III.1**  
**Teknik Pengambilan Sampel**  
**(Proportional Random Sampling)**

NO	Unit Kerja	Jumlah Karyawan	Perhitungan sampel	Jumlah sampel
1	SPI	11	$(11/265) \times 149$	6
2	Sekretariat Perusahaan	42	$(42/265) \times 149$	24
3	Divisi Perencanaan dan Pengembangan	13	$(13/265) \times 149$	7
4	Divisi Kepatuhan, Hukum dan	8	$(8/265) \times 149$	4

<sup>1</sup> Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 117

<sup>2</sup> *Ibid*, h.118

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2006), h.128

	Manajemen Risiko			
5	Divisi Umum	19	$(19/265) \times 149$	11
6	Divisi Personalia	24	$(24/265) \times 149$	13
7	Divisi Sistem Informasi	16	$(16/265) \times 149$	10
8	Divisi Program Kemitraan dan Bina Lingkungan	12	$(12/265) \times 149$	7
9	Divisi Asuransi	21	$(21/265) \times 149$	12
10	Divisi Pensiun	28	$(28/265) \times 149$	16
11	Divisi Aktuaria, Pelayanan dan Pemasaran	11	$(11/265) \times 149$	6
12	Divisi Investasi	14	$(14/265) \times 149$	8
13	Divisi Pengembangan Usaha	8	$(8/265) \times 149$	4
14	Divisi Kas dan Pembayaran	24	$(24/265) \times 149$	13
15	Divisi Akuntansi	14	$(14/265) \times 149$	8
	Jumlah	265		149

**Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti**

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

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 cara wawancara dan memberikan kuesioner, yang diperoleh dari karyawan PT ASABRI (Persero) Kantor Pusat. Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu Kepuasan Kerja (variabel Y), Budaya Organisasi (X1), dan Kompensasi (X2). Instrumen penelitian mengukur ketiga variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

## **1. Kepuasan Kerja**

### **a. Definisi Konseptual**

Kepuasan Kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya yang diukur dengan pekerjaan itu sendiri, promosi, atasan dan rekan kerja.

### **b. Definisi Operasional**

Kepuasan Kerja merupakan data primer yang diukur melalui pernyataan-pernyataan dalam bentuk kuesioner dan diukur menggunakan skala likert yang mencakup dimensi kepuasan kerja, yaitu Pekerjaan itu sendiri, yang artinya pekerjaan tersebut menarik, menantang dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Promosi, seperti kenaikan jabatan dan pemberian penghargaan. atasan, yang kompeten dan perhatian. serta rekan kerja, yang mendukung, membantu dan menyenangkan.

### **c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

Kisi-kisi instrumen ini disajikan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan. Pada bagian ini yang akan disajikan kisi-kisi instrumen yang diuji 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 realibilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan dimensi-dimensi. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.2 berikut ini:

**Tabel III.2**  
**Tabel Instrumen Variabel Y**  
**(Kepuasan Kerja)**

Dimensi	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
<i>Job</i>	Menarik	1,13,15	11,30, 33	1	33	11,13	10,24
	Menantang	6,18,26	23	18		5,21	19
	Tanggung jawab	19,31	28,34, 36			16, 25	22,27, 28
<i>Promotion</i>	Kenaikan jabatan	2,12,24, ,37	7	12,24, 37		1	6
	Penghargaan	3,25,35	20,9	35	20	2,20	8
<i>Supervisor</i>	Kompeten	4,16,21				3,14,17	
	Perhatian	8,14	29			7,12	23
<i>Co-workers</i>	Mendukung	17	10			15	9
	Membantu	5,22				4,18	
	Menyenangkan	27,32		27		26	

**Sumber: Data Diolah oleh Peneliti**

Setiap butir mengisi instrumen penelitian yang telah disediakan 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.3 berikut ini:

**Tabel III.3**  
**Skala Penilaian Variabel Y**  
**(Kepuasan Kerja)**

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

**Sumber: Data Diolah oleh Peneliti**

#### **d. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja**

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusutan butir-butir instrumen model skala likert dengan mengacu pada dimensi kepuasan kerja seperti terlihat pada tabel III.2.

Tahap selanjutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur indikator dari variabel Kepuasan Kerja (Y). Kemudian setelah konsep disetujui, langkah berikutnya adalah diujicobakan kepada 30 karyawan Divisi Personalia dan Divisi Akuntansi PT ASABRI (Persero) Kantor Pusat.

Setelah instrumen diujicobakan kepada 30 responden, maka selanjutnya dilakukan proses validitas. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan diungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengukur validitas digunakan korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS versi 21.0. Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS versi 21.0.

## **2. Budaya Organisasi**

### **a. Definisi Konseptual**

Budaya Organisasi merupakan sebuah nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma dari perusahaan yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota di dalam suatu organisasi yang di ukur melalui enam dimensi budaya organisasi yaitu pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim dan keagresifan.

### **b. Definisi Operasional**

Budaya Organisasi adalah data primer yang diukur melalui pernyataan-pernyataan dalam bentuk kuesioner dan diukur menggunakan skala likert yang mencakup dimensi budaya organisasi yaitu Pengambilan Risiko dimana perusahaan mendorong karyawan untuk berani mengambil risiko, Orientasi Hasil yaitu perusahaan memusatkan perhatian lebih kepada hasil dibandingkan proses, orientasi orang dimana perusahaan melihat bahwa sumber daya manusia adalah bagian paling penting dalam perusahaan, Orientasi tim yaitu berorientasi pada tim kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, keagresifan adalah sejauh mana kegiatan kerja itu kompetitif dan proaktif.

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

Kisi-kisi instrumen ini disajikan untuk mengukur variabel budaya organisasi. Pada bagian ini yang akan disajikan kisi-kisi instrumen yang diuji 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 realibilitas 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.4 berikut ini:

**Tabel III.4**  
**Tabel Instrumen Variabel X1**  
**(Budaya Organisasi)**

Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Pengambilan Risiko	2,4,8	10	4		2,7,9	
Perhatian terhadap Detail	1,6,9,12				1,5,8,11	
Orientasi hasil	3,10,14	22	14		3,10	18
Orientasi orang	5,7,15		15		4,6	
Orientasi tim	17,19, 21,24	13			14,17,19,20	12
Keagresifan	18,20,23	16	18		16,19	13

**Sumber: Data Diolah Peneliti**

Setiap butir mengisi instrumen penelitian yang telah disediakan 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.5 berikut ini:

**Tabel III.5**  
**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 budaya organisasi dimulai dengan penyusutan butir-butir instrumen model skala likert dengan mengacu pada dimensi budaya organisasi seperti terlihat pada tabel III.4.

Tahap selanjutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur indikator dari variabel budaya organisasi (X1). Kemudian setelah konsep disetujui, langkah berikutnya adalah diujicobakan kepada 30 karyawan Divisi Personalia dan Divisi Akuntansi PT ASABRI (Persero) Kantor Pusat.

Setelah instrumen diujicobakan kepada 30 responden, maka selanjutnya dilakukan proses validitas. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan diungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengukur validitas digunakan korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS versi 21.0. Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS versi 21.0.

### **3. Kompensasi**

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

Kompensasi adalah pendapatan yang diterima karyawan atas jasa mereka kepada perusahaan, termasuk di dalamnya yaitu kompensasi langsung seperti gaji, upah dan insentif, serta kompensasi tidak langsung seperti pemberian tunjangan dan asuransi yang dapat dinikmati karyawan.

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

Kompensasi adalah penilaian karyawan yang diukur melalui pernyataan-pernyataan dalam bentuk kuesioner dan diukur menggunakan skala likert yang mencakup dimensi kompensasi yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah dan insentif, serta kompensasi tidak langsung berupa tunjangan dan asuransi.

#### **c. Kisi-kisi Instrumen Kompensasi**

Kisi-kisi instrumen ini disajikan untuk mengukur variabel kompensasi. Pada bagian ini yang akan disajikan kisi-kisi instrumen yang diuji 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 realibilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan dimensi-dimensi. Kisi-kisi instrumen kompensasi dapat dilihat pada tabel III.6 berikut ini:

**Tabel III.6**  
**Tabel Instrumen Variabel X2**  
**(Kompensasi)**

Dimensi	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Kompensasi Langsung	gaji	1,7,19	11,15,21			1,7,17	11,13,19
	Upah	3,10,16				3,10,14	
	insentif	2,6,12,17,20		12		2,6,15,18	
Kompensasi tidak langsung	tunjangan	5,9,14				5,9,12	
	asuransi	4,8,13	18	13		4,8	16

**Sumber: Data Diolah Peneliti**

Setiap butir mengisi instrumen penelitian yang telah disediakan 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.7 berikut ini:

**Tabel III.7**  
**Skala Penilaian Variabel X2**  
**(Kompensasi)**

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

**Sumber: Data Diolah Peneliti**

#### **d. Validitas Instrumen Kompensasi**

Proses pengembangan instrumen kompensasi dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen model skala likert dengan mengacu pada dimensi kompensasi seperti terlihat pada tabel III.6.

Tahap selanjutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur indikator dari variabel kompensasi (X2). Kemudian setelah konsep disetujui, langkah berikutnya adalah di uji cobakan kepada 30 karyawan Divisi Personalia dan Divisi Akuntansi PT ASABRI (Persero) Kantor Pusat.

Setelah instrumen diujicobakan kepada 30 responden, maka selanjutnya dilakukan proses validitas. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan diungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengukur validitas digunakan korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS versi 21.0. Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS versi 21.0.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 21.0. 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. Uji normalitas data dilakukan untuk 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 statis yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnov Z*. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Z*, yaitu:

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

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (normal *probability*), yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah tiga variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linier atau tidak. Strategi untuk memverifikasi hubungan linear tersebut dapat dilakukan

dengan Anova. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova, yaitu:

- 1) Jika Signifikansi pada *Linearity*  $< 0,05$  maka mempunyai hubungan linear.
- 2) Jika Signifikansi pada *Linearity*  $> 0,05$  maka tidak mempunyai hubungan linear.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya terjadi korelasi antara variabel bebas. Akibat bagi model regresi yang mengandung multikolinearitas 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.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, VIF (*Variance Inflation Factor*). Bila *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi Multikolinearitas.

Kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai VIF yaitu :

- 1) Jika  $VIF > 10$ , maka akan terjadi multikolinearitas
- 2) Jika  $VIF < 10$ , maka tidak akan terjadi multikolinearitas

Selanjutnya untuk kriteria pengujian statistic, dapat melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance*  $< 0,1$ , maka akan terjadi multikolinearitas
- 2) Jika nilai *Tolerance*  $> 0,1$ , maka tidak akan terjadi multikolinearitas

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

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

Pada penelitian ini untuk menguji terjadinya heteroskedastisitas atau tidak dengan menggunakan analisis grafis. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam *scatterplot* antara variabel dependen dengan residual. Dasar analisis grafis adalah jika adanya pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji statistik dengan Uji *Spearman's rho*. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas, tetapi jika signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah Heteroskedastisitas.

Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1)  $H_0$  = Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2)  $H_a$  = Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas)

Selanjutnya langkah dalam kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu :

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima yang berarti tidak akan terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti akan terjadi heteroskedastisitas

### 3. Persamaan Regresi Berganda

Rumus Regresi Berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh kuantitatif dari Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan<sup>4</sup>

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$  = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)
- $b_0$  = Konstanta (Nilai  $Y$  apabila  $X_1, X_2 \dots X_n=0$ )
- $X_1$  = Variabel bebas (Budaya Organisasi)
- $X_2$  = Variabel bebas (Kompensasi)
- $b_1$  = Koefisien regresi variabel bebas pertama,  $X_1$ (Budaya Organisasi)
- $b_2$  = Koefisien regresi variabel bebas kedua,  $X_2$  (Kompensasi)

---

<sup>4</sup>Priyanto, Duwi, *Ibid.*, h. 5

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak<sup>5</sup>

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya, variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara serentak tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya, variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara serentak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

Kriteria pengambilan keputusannya, adalah:

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

##### b. Uji t

Uji untuk pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak<sup>6</sup>. Hipotesis penelitian:

- $H_0 : b_1 < 0$ , artinya variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )
- $H_0 : b_2 < 0$ , artinya variabel Kompensasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

---

<sup>5</sup>Priyatno, Dewi, *Belajar Olah Data dengan Rumus dan Data dalam Aplikasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), h. 48

<sup>6</sup>Priyatno, Dewi, *Ibid.*, h.50

- $H_a : b_1 \geq 0$ , artinya variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )
- $H_a : b_2 \geq 0$ , artinya variabel Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

Kriteria pengambilan keputusannya, adalah:

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima

## 5. Koefisien Determinasi

Analisis  $R^2$  (*R Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen

$$R^2 = \frac{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - Y)^2}$$

$$KD = R^2 \times 100\%$$