

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan ada pengaruh atau tidak antara variabel yang diteliti dengan uraian sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan TMII.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan TMII.
3. Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan TMII.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

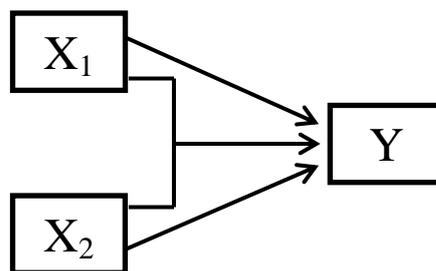
Pelaksanaan penelitian dilakukan di Taman Mini Indonesia Indah (TMII) Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. TMII dipilih sebagai objek penelitian dikarenakan terdapat permasalahan yang akan peneliti teliti, yaitu terdapat permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini dilaksanakan dalam waktu 3 bulan terhitung sejak bulan April sampai Juni 2017. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif yang dapat peneliti laksanakan karena peneliti sudah tidak ada lagi

mata kuliah tatap muka sehingga peneliti dapat melaksanakan penelitian tanpa hambatan.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif kausal. Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis pengaruh sejumlah variabel independen terhadap variabel dependen, dengan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Penelitian survei merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur/sistematis yang sama kepada banyak orang, untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah, dan dianalisis. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Menurut Bambang dan Lina kuesioner merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku.⁴⁹



⁴⁹Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi. (Jakarta: PT. Raja Grafindo. 2011). h. 49

Keterangan:

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Budaya Organisasi

Y : Kepuasan Kerja

→ : Arah hubungan

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa X_1 (motivasi kerja) berpengaruh terhadap Y (kepuasan kerja). Dan X_2 (budaya organisasi) berpengaruh terhadap Y (kepuasan kerja). Serta X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (budaya organisasi) berpengaruh terhadap Y (kepuasan kerja).

D. Populasidan Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi penelitian yang terdiri dari objek/subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi sasaran untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan di TMII yang berjumlah 694 karyawan.

Populasi terjangkau adalah batasan populasi yang sudah direncanakan oleh peneliti dalam rancangan penelitian. Populasi terjangkau untuk penelitian ini hanya pada bagian Administrasi, Keuangan, Sumber Daya Manusia, Program Budaya, dan Hub. Kelembagaan yang jumlahnya adalah 131 karyawan.

2. Sampling

Sampel adalah proses pengambilan sampel yang merupakan bagian dari populasi. Teknik yang digunakan dalam proses pengambilan sampel adalah *proportional random sampling* (sampel acak proporsional). Sampel proporsional acak terdistribusi melihat populasinya heterogen, yaitu karakteristik populasi yang dimiliki bervariasi artinya adalah dalam penarikan sampel yang akan digunakan harus melihat pada perbedaan sifat dari populasi yang dimana sampel sebanding dengan jumlah populasi.

Jumlah sampel diambil berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5% maka jumlah sampel penelitian ini sebanyak 95 karyawan dari jumlah karyawan sebanyak 131 karyawan.

Tabel III.1 Teknik Pengambilan Sampel

(Proportional Random Sampling)

Bagian	Jumlah	Perhitungan Sampel	Sampel
Administrasi	60	$60/131 \times 95$	44
Keuangan	17	$17/131 \times 95$	12
SDM	28	$28/131 \times 95$	20
Program Budaya	17	$17/131 \times 95$	12
Hub. Kelembagaan	9	$9/131 \times 95$	7
JUMLAH	131		95

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan melalui studi lapangan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner berisi sejumlah pertanyaan dengan penjelasan

sehingga responden dapat mengisi kuesioner secara benar. Komunikasi langsung juga dilakukan dengan responden untuk menjamin obyektivitas/kejujuran pengisian kuesioner, selain sebagai upaya agar pengembalian kuesioner yang telah diisi dapat dilakukan secara maksimal.

Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu Kepuasan Kerja (variabel Y), Motivasi kerja (X_1), dan Budaya Organisasi (X_2). Instrumen penelitian mengukur ketiga variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Apabila tingkat kepuasannya tinggi maka menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila tingkat kepuasannya rendah maka menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja dengan menggunakan data primer yang dapat dilihat melalui indikator gaji/upah, promosi, atasan/pimpinan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

c. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan juga member gambaran tentang seberapa jauh instrumen ini mencerminkan indikator kepuasan kerja. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.2.

Tabel III.2 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)
Gaji/upah	3*, 5, 17, 26, 28, 33	15, 20	3, 15, 22, 24, 29	13, 17
Promosi	18, 25, 27	23*, 31	16, 21, 23	27
Atasan/pimpinan	21, 22, 24, 29, 34	30, 32	18, 19, 20, 25, 30	26, 28
Rekan kerja	1, 9, 14	16, 19*	1, 7, 12	14
Pekerjaan itu sendiri	6, 7, 10, 11, 12, 13	2*, 4, 8	4, 5, 8, 9, 10, 11	2, 6
Jumlah	34		30	

*Instrumen Drop

Instrumen dalam bentuk lima skala kepuasan kerja yang terdiri atas pernyataan-pernyataan dengan lima alternatif jawaban: ST = sangat setuju, S = setuju, R = ragu-ragu, TS = tidak setuju, STS = sangat tidak setuju.

Tabel III.3 Skala Penilaian untuk Kepuasan Kerja

Alternatif Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala *likert* yang mengacu pada indikator-indikator variabel kepuasan kerja. Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur kepuasan kerja. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada karyawan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen dengan kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir butir pertanyaan atau pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid dan butir pertanyaan atau pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan.

Berdasarkan hasil uji validitas item yang di lakukan di TMII dan diisi 30 responden, terdapat empat buah item yang

tidak valid karena memiliki koefisien validitas $< 0,361$. berdasarkan dari hasil validitas item total, item 2, 3, 19, 23 tidak dapat digunakan, karena item dianggap tidak dapat memenuhi koefisien validitas yang $< 0,361$. kemudian terdapat 30 item yang dikatakan valid.

Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas sebesar 0,962. Berarti instrument dianggap memiliki reliabilitas yang sangat tinggi untuk digunakan. Karena hasil *Cronbach's Alpha* berada diantara 0,800-1,000 dengan reliabilitas sangat tinggi.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang berpengaruh pada membangkitkan semangat, mengarahkan, mempengaruhi, dan memelihara perilaku terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja dengan menggunakan data primer yang dapat dilihat melalui indikator intrinsik sub indikator keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh

pengakuan indikator ekstrinsik sub indikator kondisi lingkungan kerja, adanya jaminan pekerjaan, dan peraturan yang fleksibel.

c. Kisi-kisi instrumen motivasi kerja

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dan juga memberikan gambaran tentang seberapa jauh instrumen ini mencerminkan dimensi variabel motivasi kerja. Kisi-kisi instrumen motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.4 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Intrinsik	a. Keinginan untuk hidup	4, 6, 8	2	4, 6, 7	2
	b. Keinginan untuk dapat memiliki	10, 13, 16	12	9, 11, 14	10
	c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan	14, 23, 27	17, 20	12, 21, 25	15, 18
	d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan	28, 32, 34	25, 30*	26, 29, 31	23
Ekstrinsik	a. Kondisi lingkungan kerja	19, 21, 26, 33	31, 29	17, 19, 24, 30	28, 27

	b. Supervisi	3, 15, 18	11*	3, 13, 16	
	c. Peraturan yang fleksibel	1, 5, 9, 22	7*, 24	1, 5, 8, 20	22
Jumlah		34		31	

*Instrumen Drop

Instrumen dalam bentuk lima skala motivasi kerja yang terdiri atas pernyataan-pernyataan dengan lima alternatif jawaban: ST = sangat setuju, S = setuju, R = ragu-ragu, TS = tidak setuju, STS = sangat tidak setuju.

Tabel III.5 Skala Penilaian untuk Motivasi Kerja

Alternatif Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja

Proses pengembangan instrumen motivasi kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala *likert* yang mengacu pada indikator-indikator variabel kepuasan kerja. Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur motivasi kerja. Setelah

konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada karyawan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen dengan kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir butir pertanyaan atau pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid dan butir pertanyaan atau pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan.

Berdasarkan hasil uji validitas item yang di lakukan di TMII dan diisi 30 responden, terdapat tiga buah item yang tidak valid karena memiliki koefisien validitas $< 0,361$. berdasarkan dari hasil validitas item total, item 7, 11, 30 tidak dapat digunakan, karena item dianggap tidak dapat memenuhi koefisien validitas yang $< 0,361$. kemudian terdapat 31 item yang dikatakan valid.

Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas sebesar 0,938. Berarti instrument dianggap memiliki reliabilitas yang sangat tinggi untuk digunakan. Karena hasil *Cronbach's Alpha* berada diantara 0,800-1,000 dengan reliabilitas sangat tinggi.

3. Budaya Organisasi

a. Definisi Konseptual

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, kepercayaan, perilaku, adat, dan sikap yang dapat dijadikan acuan berperilaku sehingga memengaruhi cara bekerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Definisi Operasional

Budaya organisasi dengan menggunakan data primer yang dapat dilihat melalui indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko, stabilitas, berorientasi kepada manusia, berorientasi kepada hasil, perhatian terhadap detail, dan agresif.

c. Kisi-kisi instrumen budaya organisasi

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi dan juga memberikan gambaran tentang seberapa jauh instrumen ini mencerminkan indikator variabel budaya organisasi. Kisi-kisi instrumen budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.6 Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi

Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)
1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko	3, 10, 20	7, 16*	3, 9, 16	7
2. Stabilitas	12, 22, 26	18*	11, 18, 22	
3. Berorientasi kepada individu	23, 30, 32, 36	27	19, 26, 28, 32	23
4. Berorientasi kepada hasil	1, 8, 11, 14	6*	1, 7, 10, 13	
5. Perhatian terhadap detail	2, 4, 15, 21, 28, 33	28	2, 4, 14, 17, 24, 29	24
6. Agresif	5, 9, 17, 19*, 35	13	5, 8, 15, 31	12
7. Berorientasi kepada tim	25, 29, 31, 34	24	21, 25, 27, 30	20
Jumlah	36		32	

*Instrumen Drop

Instrumen dalam bentuk lima skala motivasi kerja yang terdiri atas pernyataan-pernyataan dengan lima alternatif jawaban: ST = sangat setuju, S = setuju, R = ragu-ragu, TS = tidak setuju, STS = sangat tidak setuju.

Tabel III.7Skala Penilaian untuk Budaya Organisasi

Alternatif Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Budaya Organisasi

Proses pengembangan instrumen budaya organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen model skala *likert* yang mengacu pada indikator-indikator variabel budaya organisasi. Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur budaya organisasi. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada karyawan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas dengan kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir butir pertanyaan atau pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid dan butir pertanyaan atau pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan.

Berdasarkan hasil uji validitas item yang di lakukan di TMII dan diisi 30 responden, terdapat empat buah item yang tidak valid karena memiliki koefisien validitas $< 0,361$. berdasarkan dari hasil validitas item total, item 6, 16, 18, 19 tidak dapat digunakan, karena item dianggap tidak dapat memenuhi koefisien validitas.

Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas sebesar 0,941. Berarti instrument dianggap memiliki reliabilitas yang sangat tinggi untuk digunakan. Karena hasil *Cronbach's Alpha* berada diantara 0,800-1,000 dengan reliabilitas sangat tinggi.

F. Teknik Analisis Data

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

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* dan *Normal Probability Plot*. Hipotesis penelitian yang digunakan adalah:

- 1) H_0 = data berdistribusi normal
- 2) H_a = data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov*

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti data berdistribusi normal

- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti data tidak berdistribusi normal.

Selanjutnya kriteria pengujian dengan grafik *Normal Probability Plot* adalah :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka H_0 diterima yang berarti data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka H_0 ditolak yang berarti data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan dan dilakukan pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05. Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 = data tidak linear
- 2) H_a = data linear

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik adalah :

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti data tidak linear

- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti data linear

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

Uji multikolinearitas melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Pada umumnya jika nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF lebih kurang dari 10, maka variabel tersebut tidak mempunyai masalah multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 = tidak terjadi multikolinearitas
- 2) H_a = terjadi multikolinearitas

Sedangkan kriteria pengujian dengan melihat nilai VIF adalah :

- 1) Jika *tolerance* $< 0,1$ dan VIF > 10 maka H_0 ditolak yang berarti terjadi multikolinearitas
- 2) Jika *tolerance* $> 0,1$ dan VIF < 10 maka H_0 diterima yang berarti tidak terjadi multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*Unstandardized Residual*) dengan masing-masing variabel independen. Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 = Varians residual konstan (homokedastisitas)
- 2) H_a = Varians residual tidak konstan (heteroskedastisitas)

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik adalah :

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

3. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud mengamalkan bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel dependen, 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.

Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

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

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 (Motivasi Kerja)

X_2 = Variabel Bebas (Budaya Organisasi)

b_1 = Koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (motivasi kerja)

b_2 = Koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (budaya organisasi)

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

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

Hipotesis penelitiannya

1) $H_0: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = 0$

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

2) $H_a: \rho_{yx_1} \neq \rho_{yx_2} \neq 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- 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.

Hipotesis penelitian:

- 1) $H_0: \rho_{yx_1} = 0$

Artinya variabel X_1 tidak berpengaruh terhadap Y .

- 2) $H_0: \rho_{yx_2} = 0$

Artinya variabel X_2 tidak berpengaruh terhadap Y

- 3) $H_a: \rho_{yx_1} \neq 0$

Artinya variabel X_1 berpengaruh terhadap Y .

- 4) $H_a: \rho_{yx_2} \neq 0$

Artinya variabel X_2 berpengaruh terhadap Y .

Kriteria pengambilan keputusannya:

- 1) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, jadi H_0 diterima
- 2) $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2 / *R Square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Dalam SPSS, hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada output model *summary* dari hasil analisis regresi linear berganda.