

## BAB III

### OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

##### 3.1.1 Profil Organisasi

Suku Dinas Kebersihan adalah sebuah instansi pemerintahan yang bertugas untuk melaksanakan usaha penanggulangan kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur dalam rangka terciptanya lingkungan yang bersih, tertib, indah dan sehat. Suku Dinas Kebersihan memiliki data wilayah antara lain sebagai berikut :

**Tabel 3.1**

#### **Gambaran Umum Jakarta Timur**

Luas Wilayah	188,33km <sup>2</sup>
Jumlah Penduduk	2801.896 Jiwa
Jumlah kecamatan	10 Kecamatan
Jumlah Kelurahan	65 Kelurahan

Kota Administrasi Jakarta Timur di sebelah utara berbatasan dengan Kota Administrasi Jakarta Utara dan Kota Administrasi Jakarta Pusat di sebelah timur berbatasan dengan Kota administratif Depok dan di sebelah barat berbatasan dengan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Di wilayah Kota Administrasi Jakarta Timur juga terdapat sejumlah 362 unit tempat penampungan (TPS) yang tersebar di wilayah kecamatan se Kota Administrasi Jakarta Timur



**Gambar 3.1**  
**Logo Dinas Kebersihan**

### Visi dan Misi

#### a. Visi Jakarta Baru

Jakarta Baru, Kota modern yang tertata rapi dan manusiawi, dengan kepemimpinan yang bersih dan melayani.

#### b. Misi Jakarta Baru

- 1) Mewujudkan Jakarta sebagai kota modern yang tertata rapi serta konsisten dengan Rencana Tata Ruang Wilayah.
- 2) Menjadikan Jakarta sebagai kota yang bebas dari masalah-masalah menahun seperti macet, banjir, pemukiman kumuh, sampah dan lain lain.
- 3) Menjamin ketersediaan hunian dan ruang publik yang layak serta terjangkau bagi warga kota.
- 4) Membangun budaya masyarakat perkotaan yang toleran, sekaligus memiliki kesadaran dalam memelihara kota.
- 5) Membangun pemerintahan yang bersih dan transparan serta berorientasi pada pelayanan publik.

c. Visi Dinas Kebersihan

“Jakarta Baru, Kota Modern Yang bersih dengan masyarakat berbudaya bersih dan pelayanan publik yang prima.”

d. Misi Dinas Kebersihan

- 1) Menyadarkan masyarakat bahwa kebersihan adalah merupakan kebutuhan Hidup.
- 2) Memanfaatkan sampah sebagai bahan yang berguna.
- 3) Meningkatkan pelayanan kebersihan yang prima kepada masyarakat

### **3.1.2 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan secara langsung di Kantor Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung yang beralamat di Jalan bina marga No.2 Jakarta Timur Penelitian ini dilakukan sejak bulan Februari 2015

### **3.2 Metode Penelitian**

Penelitian ini akan menggunakan dua metode penelitian, yaitu metode penelitian deskriptif dan metode penelitian eksplanatori. Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang menjelaskan atau memberikan paparan pada variabel yang akan diteliti. Sedangkan menurut Sugiono “statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.”<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Jakarta: Alfabeta, 2012), p. 29.

Metode eksplanatori (*explanatory research*) adalah “penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti.”<sup>28</sup> Namun secara khusus, penelitian ini menerapkan metode atau desain penelitian kausal yang mencoba menganalisis dan menggambarkan pengaruh variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pekerja harian lepas suku dinas kebersihan kecamatan Cipayung Jakarta Timur.

### **3.3 Operasional Variabel Penelitian**

#### **3.3.1 Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel *independen* (bebas) dan variabel *dependen* (terikat). Variabel *independen* yaitu motivasi kerja (X1), dan komitmen organisasi (X2) sedangkan variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut ini terdapat penjelasan untuk tiap-tiap variabel yang terdiri atas beberapa indikator.

##### **3.3.1.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel 1 (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Dalam penelitian ini komitmen organisasi diukur

---

<sup>28</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), p. 33.

melalui 11 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5.

Adapun dimensi untuk mengukur Kinerja karyawan antara lain:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kreativitas
5. Kerja sama

### **3.3.1.2 Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Variabel 2 ( $X_1$ ) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi kerja, dapat membuat karyawan melaksanakan pekerjaannya baik. Berbagai metode motivasi dapat dipilih untuk dilaksanakan, tetapi hal yang paling penting di sini adalah melakukan dorongan kepada karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian penghargaan merupakan suatu kewajiban organisasi untuk menghargai jasa para anggotanya. Oleh Karena itu, yang paling penting di sini bagaimana cara memberikan penghargaan tersebut agar menarik dan bermanfaat bagi mereka yang mempunyai hak. Pada penelitian ini motivasi kerja diukur melalui 12 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5. Adapun dimensi untuk mengukur motivasi kerja antara lain adalah:

1. Fisiologis
2. Rasa aman
3. Hubungan sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

### **3.3.1.3 Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

Variabel 3 ( $X_2$ ) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Variabel 1 (Y) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi

merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari suatu organisasi, kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, dan keinginan untuk memelihara kenggotaan dalam organisasi. Dalam penelitian ini komitmen organisasi diukur melalui 8 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5. Adapun dimensi untuk mengukur komitmen organisasi antara lain:

1. Komitmen afektif
2. Komitmen berkelanjutan
3. Komitmen normatif

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Item pertanyaan	Skala
<b>Kinerja Karyawan</b> Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada lima dimensi dari kinerja yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas, dan kerja sama. Mangkunegara (2005), Suparyadi (2015)	<b>Kuantitas</b>	1. Keberhasilan dalam mencapai target 2. Jumlah target yang dicapai	1 2	11 interval
	<b>Kualitas</b>	1. Hasil pekerjaan 2. Batas ukuran hasil pekerjaan	3 4	
	<b>Ketepatan waktu</b>	1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Tidak menunda pekerjaan	5 6	
	<b>kreativitas</b>	1. Kreativitas dalam bekerja 2. inovasi dalam bekerja	7 8	
	<b>Kerja sama</b>	1. Hubungan dengan rekan kerja 2. kemampuan dalam bersinergi 3. kemampuan dalam bekerja sama mencapai tujuan	9 10 11	

<p><b>Motivasi Kerja</b> bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya . untuk mewujudkan tujuan perusahaan. dan lima dimensi dalam motivasi yaitu Fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, aktualisasi diri, (Hasibuan), (Abraham Maslow)</p>	<p><b>Fisiologis</b></p>	<p>1. Kebutuhan makan dan minum 2. Penghasilan 3. kenyamanan dalam bekerja</p>	<p>12 13 14</p>	<p>12 Interval</p>
	<p><b>Rasa aman</b></p>	<p>1. Keselamatan kerja 2. keamanan dalam bekerja</p>	<p>15 16</p>	
	<p><b>Hubungan sosial</b></p>	<p>1. Hubungan dengan rekan kerja 2. Hubungan dengan atasan 3. saling membantu</p>	<p>17 18 19</p>	
	<p><b>Penghargaan</b></p>	<p>1. Mendapatkan penghargaan dalam bekerja 2. Bonus</p>	<p>20 21</p>	
	<p><b>Aktualisasi diri</b></p>	<p>1. bekerja secara maksimal 2. bekerja untuk menolong rekan kerja</p>	<p>22 23</p>	
<p><b>Komitmen Organisasi</b> Adalah dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, bersikap loyal terhadap organisasi, serta berkemauan melakukan upaya keras demi kepentingan organisasi itu. Dimensi komitmen organisasi adalah afektif, berkelanjutan, dan normatif. Allen dan Meyer (1997), Robbins &amp; Judge (2008)</p>	<p><b>Komitmen afektif</b></p>	<p>1. Ikatan emosional pada organisasi 2. Keinginan untuk berkontribusi 3. Keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi</p>	<p>24 25 26</p>	<p>8 interval</p>
	<p><b>Komitmen berkelanjutan</b></p>	<p>1. Pilihan pekerjaan 2. Kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi 3. Kerugian meninggalkan organisasi</p>	<p>27 28 29</p>	
	<p><b>Komitmen normatif</b></p>	<p>1. Kewajiban untuk tetap bekerja karena alasan etika 2. Loyalitas</p>	<p>30 31</p>	

### 3.3.2 Skala Penelitian

Skala pengukuran menggunakan likert dalam interval 1-5 dan skala pengukuran nominal. Likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 5. Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur.

Skala Likert menggunakan skor dari respon yang ditunjukkan responden yang dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert 1-5 digunakan untuk semua variabel.

Bentuk skala Likert interval 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

**Sangat Tidak Setuju**

**Sangat Setuju Sekali**

Sumber: Buku Riset Sumber Daya manusia, 2005

**Gambar 3.2**  
**Bentuk Skala Likert Interval 1-5**



**Tabel 3.3**  
**Bobot Skor Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju Sekali	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data diolah peneliti, 2014

### 3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang menjadi sumber data penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie, populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda yang membuat seorang peneliti tertarik untuk menginvestigasinya.<sup>29</sup> Populasi yang diteliti adalah Pekerja Harian Lepas Kantor Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur yang berjumlah 77 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>30</sup> Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin. Menurut Slovin (dalam Umar), dengan berasumsi bahwa populasi berdistribusi normal, maka rumus yang bisa dipakai untuk menentukan ukuran minimal sampel dari populasi tersebut.<sup>31</sup> ialah sebagai berikut:

---

<sup>29</sup>Uma Sekaran & Roger Bougie, *Research Methods for Business, A Skill Building Approach Fifth Edition*. (United Kingdom : John Willey & Sons Ltd, 2010) p. 262.

<sup>30</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 62

<sup>31</sup> Umar Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajagrafindo, 2005) h.78.

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Maka besarnya sampel adalah:

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

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidakteelitian karena salah pengambilan sampel yang dapat ditoleransi. Dalam penelitian ini menggunakan 5%

Maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{77}{1 + 77 (0,05)^2}$$

**n = 64,6** dibulatkan menjadi **65**

Dalam rumus perhitungan tersebut, kita mengetahui bahwa ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64,6 yang dibulatkan menjadi 65 responden.

### 3.4.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah adalah *Non-probability sampling*. *Non-probability sampling* merupakan metode sampling yang setiap individu/unit dari populasi tidak memiliki kemungkinan (*non-probability*) yang sama untuk terpilih. Ada pertimbangan-pertimbangan tertentu yang mendasari pemilihan sampel. Biasanya, pertimbangan-pertimbangan tersebut disesuaikan dengan 1 latar belakang fenomena yang diangkat dari tujuan penelitian.

Metode *Non-probability sampling* dispesifikasikan menjadi tiga teknik yaitu *convenience sampling (accidental sampling)*, *quota sampling* dan *purposeful sampling*. Sedangkan teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling (accidental sampling)*. *Convenience sampling (accidental sampling)* adalah sampel yang tidak direncanakan terlebih dahulu, melainkan secara kebetulan, yaitu unit/subjek tersedia bagi peneliti saat pengumpulan data dilakukan. Proses diperolehnya sampel semacam ini disebut sebagai penarikan sampel secara kebetulan.<sup>32</sup>

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

---

<sup>32</sup> Endang Mulyatiningsih, *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 11-12.

#### a. Data primer

Sekaran dan Bougie data primer adalah informasi yang didapatkan dengan tujuan tertentu oleh peneliti dari sumber pertama<sup>33</sup>. Penelitian ini yang merupakan data primer adalah, data langsung yang diperoleh dari pekerja pada suku dinas kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur melalui kuisisioner tentang motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Metode pengumpulan data primer yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data serta informasi yang valid yaitu dengan cara:

##### 1. Wawancara

Dalam metode ini, peneliti mengumpulkan data secara langsung berhadapan dengan responden. Dalam hal ini peneliti melakukan sesi tanya jawab kepada para pekerja suku dinas kebersihan kecamatan cipayung Jakarta Timur, mengenai permasalahan yang terjadi dalam organisasi tersebut. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang mendukung dalam penelitian ini. “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpul data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.”<sup>34</sup>

##### 2. Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden

---

<sup>33</sup>Uma Sekaran dan Roger Bougie, *op.cit.* h.184

<sup>34</sup>Sugiyono, *op. cit.* h.157.

untuk dijawabnya.”<sup>35</sup> Kuisisioner diberikan kepada objek penelitian yaitu pekerja suku dinas kebersihan kecamatan Cipayung Jakarta Timur. Kuisisioner yang disebar oleh peneliti diberikan secara pribadi langsung kepada objek penelitian pada semua responden dalam satu waktu. Dengan harapan karyawan lebih terbuka dan jujur dalam menjawab.

b. Data sekunder

Data sekunder yang digunakan didapat dari hasil penelitian kepustakaan, yang berasal dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel dan skripsi milik peneliti lain yang berhubungan dengan tiga variabel yang ingin diteliti oleh peneliti, dan dijadikan sebagai dasar penelitian sebelumnya. Selain itu peneliti juga menggunakan buku-buku yang berkaitan langsung dengan tiga variabel yang ingin diteliti untuk mendapatkan teori yang berkaitan.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

---

<sup>35</sup>Sugiyono, *op. cit.*, h. 162.

### 3.6.1 Uji Instrumen

#### 3.6.1.1 Uji Validitas

“Validitas adalah suatu instrumen yaitu seberapa jauh instrument itu benar-benar mengukur objek yang hendak diukur.”<sup>36</sup> Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner, apakah item-item dalam kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur atau belum. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sebelum suatu tes atau jenis instrumen lainnya digunakan untuk mengukur sesuatu konsep, konstruk, atau proposisi tentang suatu objek penelitian, maka peneliti harus yakin betul bahwa instrumen itu betul-betul menguji apa yang ingin diukur atau diungkapkan oleh peneliti. Oleh karena itu, sebelum suatu instrumen baru digunakan harus dicari validitasnya.<sup>37</sup>

Kriteria pengujian validitas menggunakan korelasi adalah sebagai berikut :

1. Jika  $r$  hitung  $>$  atau nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel atau nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

---

<sup>36</sup>Prof Dr. A. Muri Yusuf, M.Pd. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan penelitian gabungan* (Jakarta: Prenadamedia Group), 2014 h.234

<sup>37</sup>*Ibid* h. 238

### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Wrightstone “menulis bawa realibilitas sebagai suatu perkiraan tingkatan (*degree*) konsistensi atau kestabilan antara pengukuran ulang dan pengukuran pertama dengan menggunakan instrumen yang sama.”<sup>38</sup> Adapun Ground menyatakan *reliability refers to the consistency of measurement results are from one measurement to another.*<sup>39</sup>

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai korelasi  $r < 0.6$  maka instrumen penelitian tidak reliabel.
2. Jika nilai korelasi  $r > 0.6$  maka instrumen penelitian reliabel.

### 3.6.2 Analisis Deskriptif

Deskriptif data adalah hasil pengolahan data mentah berupa variabel penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data yang diperoleh dari penelitian ini didapat dari hasil penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sampel 65 karyawan Suku Dinas Kebersihan Jakarta Timur

$$\text{Interval} = \text{Range (R)} / \text{Kategori (K)}^{40}$$

Dimana:

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah pertanyaan X Skor tertinggi} \\ &= 31 \times 5 \\ &= 155 \text{ (155/155 X 100\%)} \end{aligned}$$

<sup>38</sup>*Ibid* h. 242

<sup>39</sup>Ground, *loc.cit*

<sup>40</sup>Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner, [www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html?m=1](http://www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html?m=1), (diakses tanggal 19 Maret 2016 Pukul 17.00 WIB)

$$\begin{aligned}
 &= 100\% \\
 \text{Skor terendah} &= \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Skor terendah} \\
 &= 31 \times 1 \\
 &= 31 \quad (31/155 \times 100\%) \\
 &= 20\% \\
 \text{Range (R)} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\
 &= 100\% - 20\% = 80\% \\
 \text{Kategori (K)} &= 2 \\
 \text{Interval (I)} &= R/K \\
 &= 80/2 \\
 &= 40\% \\
 \text{Skor standar} &= 100\% - 40\% = 60\%
 \end{aligned}$$

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya terpusat pada nilai rata-rata median. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *kolgorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi  $> 0,05$ .



### 3.6.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS menggunakan test for *linearity* pada taraf signifikansi 0.05. “Dua variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansinya  $< 0.05$ .”<sup>41</sup>

### 3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan guna untuk mengetahui apakah faktor bebas tersebut tidak saling berkorelasi antara ada hubungan linier diantara faktor-faktor bebas dimodel regresi yang digunakan. Uji multikolinieritas, pendektasian ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance*  $> 1$  dan VIF  $< 5$ , maka dalam model regresi tidak ada multikolinieritas.

### 3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui kesamaan varian masing-masing variabel independen X1, X2, terhadap variabel dependen Y. Uji heterokedasitas, dilakukan pendeteksian ada tidaknya heteroskedasitas dengan menggunakan SPSS. Hasil uji heteroskedasitas dengan menggunakan metode Uji Glejser selanjutnya diperkuat dengan korelasi *unstandardized residual* antara variabel bebas dengan nilai residual. Jika korelasi menghasilkan  $> 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ), maka disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedisitas.

---

<sup>41</sup> Priyatno, *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*, (Yogyakarta, Mediakom, 2011), h.73.

### 3.6.4 Uji Analisis

#### 3.6.4.1 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi analisis regresi linear berganda. Karena penelitian ini meneliti pengaruh dua variabel X bersama-sama terhadap variabel Y. Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y' : Variabel terikat  
 a : Konstanta  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien regresi  
 X<sub>1</sub> : Variabel bebas  
 X<sub>2</sub> : Variabel bebas

#### 3.6.4.2 Analisis Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t diperlukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (motivasi kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).<sup>42</sup>

Rumus  $t_{hitung}$  adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Di mana:

$T_{hitung}$  = nilai t

N = jumlah sampel

<sup>42</sup>Anwar Sanusi. *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 138

$k$  = jumlah variabel bebas

$r$  = koefisien korelasi parsial

Peneliti telah membuat beberapa hipotesis, yaitu:

#### 1. Hipotesis 1

$H_0$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a$  : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### 2. Hipotesis 2

$H_0$  : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a$  : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengujian:

1.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05
2.  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

#### 3.6.4.3 Uji signifikansi simultan (statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variable terikat.<sup>43</sup> Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Nilai  $F_{hitung}$  dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

$R^2$  : Koefisien determinasi

---

<sup>43</sup> Duwi Priyatno, *op. cit.*, h. 67

- n : Jumlah data atau kasus  
k : Jumlah variabel

Hipotesis 3 :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kriteria :

1. Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikan lebih kecil dari 0.05.
2. Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikan lebih besar dari 0.05.

#### 3.6.4.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$