

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan prestasi kerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Kontrindo Karyatama yang beralamat di Jl. MT Haryono Kav. 10, Jatinegara, Jakarta Timur. PT Kontrindo Karyatama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi furnitur. Berdasarkan hasil observasi lapangan diketahui PT Kontrindo Karyatama memiliki permasalahan yang berkenaan dengan karyawan, salah satunya mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Waktu penelitian dilaksanakan selama 4 bulan yaitu bulan Januari sampai dengan April 2012. Adapun alasan dilakukan penelitian pada waktu tersebut

karena dianggap sebagai waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode survei dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer (pada kedua variabel bebas) yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta data sekunder pada (variabel terikat) yaitu prestasi kerja.

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni ingin mengetahui pengaruh antara variabel bebas, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi dan diberi simbol X_1 dan X_2 , dengan variabel terikat yakni prestasi kerja sebagai variabel yang dipengaruhi dan diberi simbol Y . Dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan data primer (kuesioner) untuk data kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta mengambil data sekunder dari perusahaan berupa penilaian prestasi kerja karyawan untuk data mengenai prestasi kerja.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kontrindo Karyatama yang berjumlah 87 orang. Menurut Sugiyono, "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai

kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”⁷¹

Sedangkan definisi sampel menurut Sugiyono, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”⁷² Berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan menggunakan taraf kesalahan 5% maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 68 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*) dimana seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan setiap divisi dapat terwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) frekuensinya di dalam populasi keseluruhan. Teknik perhitungan pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

Tabel III.1
Perhitungan Pengambilan Sampel Penelitian

Divisi	Jml	Proporsional	Perhitungan Sampel
Pelaksana Utama	4	$(4/87) \times 68 =$	3
HRD	25	$(25/87) \times 68 =$	20
Keuangan	8	$(8/87) \times 68 =$	6
Produksi	40	$(40/87) \times 68 =$	31
Administrasi	10	$(10/87) \times 68 =$	8
Jumlah	87	68	68 karyawan

Sumber: PT Kontrindo Karyatama, diolah oleh peneliti.

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 117

⁷² *Ibid.*, hal. 118

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu kepuasan kerja (variabel X_1), komitmen organisasi (variabel X_2), dan prestasi kerja (variabel Y).

1. Prestasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode waktu tertentu dengan mencerminkan indikator hasil kerja yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin, inisiatif, sikap kerja, keterampilan, dan tanggung jawab.

b. Definisi Operasional

Prestasi kerja merupakan data sekunder yang datanya diambil berdasarkan data dari perusahaan, berupa penilaian prestasi kerja karyawan secara kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin, inisiatif, sikap kerja, keterampilan, dan tanggung jawab.

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang terdiri dari beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur dengan skala *likert* yang mencerminkan pekerjaan itu sendiri, gaji/ pembayaran, pengawasan, rekan kerja, dan kesempatan untuk promosi.

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan dimensi variabel kepuasan kerja. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan disajikan pada tabel III.2 di bawah ini.

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi Kepuasan Kerja	Butir Uji Coba		Butir Setelah Uji Coba	
		+	-	+	-
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	1, 17, 24*	6, 12	1, 16	5, 10
	Gaji/Pembayaran	2*, 5, 10, 18	15	4, 8, 16	13,
	Pengawasan	4, 7, 13, 23	21	3, 6, 11, 21	19
	Rekan kerja	8, 11, 14, 22	19	7, 9, 12, 20	17
	Promosi	3, 16, 20	9*, 25	2, 14, 18,	22

Keterangan: * (butir pernyataan yang drop)

Setiap pendapat yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor sesuai dengan skala Likert, telah disediakan jawaban dari butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel III.3
Skala Penilaian Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses penyusunan instrumen kepuasn kerja dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen pertanyaan dengan skala *likert* dengan lima pilihan jawaban. Penyusunan kuesioner tersebut mengacu pada dimensi kepuasan kerja. Seperti pada kisi-kisi yang tampak pada Tabel III.2.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing yang berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut dapat mengukur dimensi dari variabel kepuasan kerja karyawan. setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya instrumen di uji cobakan kepada 30 karyawan sebagai sampel uji coba.

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar

skor butir denganskor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah korelasi *product moment* sebagai berikut⁷³:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 X_t^2}}$$

Keterangan :

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

x_i = defiasi skor dari X_i

x_t = defiasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{kriteria} = 0.361$

apabila $r_{butir} > r_{kriteria}$, maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya $r_{butir} < r_{kriteria}$, maka butir pernyataan tersebut dianggap tidak valid, yang kemudian pernyataan tersebut tidak digunakan atau drop.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 25 butir pernyataan setelah dikalibrasi validitasnya, terdapat 3 butir pernyataan yang drop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 22 butir pernyataan.

Selanjutnya dilakukan uji perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu⁷⁴:

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

⁷³ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 70.

⁷⁴ Ibid., 109.

Keterangan:

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir

$\sum S_i^2$ = jumlah varians butir

S_t^2 = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,801 hal ini menunjukkan koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian instrumen yang berjumlah 22 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja

1. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah ikatan psikologis karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja yang dapat terlihat dari identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas terhadap organisasi.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi merupakan data primer yang diukur dengan skala *likert* yang mencerminkan rasa identifikasi (nilai-nilai organisasi), keterlibatan (demik kepentingan organisasi) serta loyalitas (terhadap organisasi).

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

**Tabel. III.4
Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi**

Variabel X	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Sesudah Uji COba	
			+	-	+	-
Komitmen Organisasi	Identifikasi	Nilai-nilai organisasi	9, 11, 19	14	9, 10, 17	12
	Keterlibatan	Demi kepentingan organisasi	2, 4, 8, *12, 16, 18,	6	2, 4, 8, 14, 16	6
	Loyalitas	Terhadap organisasi	1, 3, 5, 13, 15, 17	7, *10	1, 3, 5, 11, 13, 15,	7

Setiap pendapat yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor sesuai dengan skala Likert, telah disediakan jawaban dari butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel III.5
Skala Penilaian Komitmen Organisasi**

Pilihan Jawaban	Bobot skor Positif	Bobot skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Komitmen Organisasi

Proses penyusunan instrumen komitmen organisasi dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen pertanyaan dengan skala *likert* dengan lima pilihan jawaban. Penyusunan kuesioner tersebut mengacu pada indikator komitmen organisasi. Seperti pada kisi-kisi yang tampak pada Tabel III.4.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing yang berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur indikator dari variabel komitmen organisasi karyawan sebagaimana telah tercantum pada tabel III.4. setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya instrumen di uji cobakan kepada 30 karyawan sebagai sampel uji coba.

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 X_t^2}}$$

Keterangan :

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

x_i = defiasi skor dari X_i

x_t = defiasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{butir} = 0.361$ apabila $r_{butir} > r_{kriteria}$, maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya $r_{butir} <$

$r_{kriteria}$, maka butir pernyataan tersebut dianggap tidak valid, yang kemudian pernyataan tersebut tidak digunakan atau drop.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 19 butir pernyataan setelah dikalibrasi validitasnya, terdapat 2 butir pernyataan yang drop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 17 butir pernyataan.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Kemudian, butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu⁷⁵:

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

Keterangan:

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir

$\sum S_i^2$ = jumlah varians butir

S_t^2 = jumlah varians total

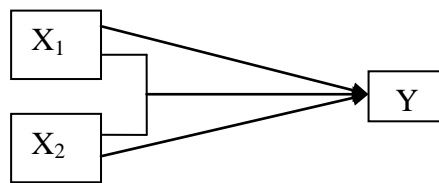
Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,820 hal ini menunjukkan koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian instrumen yang berjumlah 17 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur komitmen organisasi.

F. Konstelasi Hubungan antar Variabel

Dalam penelitian ini kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan variabel independen (bebas) atau variabel yang memengaruhi kepuasan kerja

⁷⁵ *Ibid.*, 109

dengan simbol X_1 dan komitmen organisasi dengan simbol X_2 . Sedangkan prestasi kerja merupakan variabel dependen (terikat) atau sebagai variabel yang dipengaruhi dengan simbol Y . Konstelasi hubungan antar variabel digunakan untuk memberikan arah dan gambaran dari penelitian. Bentuk konstelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi korelasi, yaitu:



Keterangan:

X_1 : Variabel Bebas (kepuasan kerja)

X_2 : Variabel Bebas (komitmen organisasi)

Y : Variabel Terikat (prestasi kerja)

→ : Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyatno, "Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan *Normal Probability Plot*⁷⁶".

Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 : artinya data berdistribusi normal.
- 2) H_1 : artinya data tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

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

Sedangkan kriteria pengujian dengan analisis *Normal Probability Plot*, yaitu sebagai berikut:

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

b. Uji Linearitas

⁷⁶Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta : Gava Media, 2010), hal. 54

Adapun menurut Duwi Priyatno, “Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan dengan SPSS menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05⁷⁷”.

Adapun variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data tidak linear.
- 2) H_1 : artinya data linear.

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data tidak linear.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Duwi Priyatno, “Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*”⁷⁸. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

⁷⁷Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta : Mediakom, 2010), hal. 73

⁷⁸Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*, (Yogyakarta: Gava Media, 2009), hal. 59

Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 = tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) H_1 = terjadi multikolinearitas.

Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$, maka H_0 ditolak artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan, kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *tolerance* $< 0,1$, maka H_0 ditolak artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *tolerance* $> 0,1$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duwi Priyatno, “Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas”⁷⁹.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.

⁷⁹*Ibid.*, hal. 60

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 = varians residual konstan (homokedastisitas)
- 2) H_1 = varians residual tidak konstan (heteroskedastisitas)

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

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

3. Persamaan Regresi Berganda

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel yang diteliti. Adapun persamaan regresi yang digunakan yaitu regresi ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi ganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

- \hat{Y} = variabel terikat (prestasi kerja)
- X_1 = variabel bebas pertama (kepuasan kerja)
- X_2 = variabel bebas kedua (komitmen organisasi)
- a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
- b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (kepuasan kerja)
- b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (komitmen organisasi)⁸⁰.

Di mana koefisien a dan dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

⁸⁰Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 94

$$a = \bar{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2$$

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus :

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus :

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

1. Uji Hipotesis

a. Uji F

Menurut Duwi Priyatno, “Uji F yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak”⁸¹.

Hipotesis penelitiannya :

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

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

2) $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y .

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

1) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima.

2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak.

b. Uji t

⁸¹Duwi Priyatno, *op.cit.*, hal. 48

Menurut Duwi Priyatno, “Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak”⁸².

Hipotesis penelitiannya :

1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel kepuasan kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap prestasi Kerja (Y).

$H_1 : b_1 \neq 0$, artinya variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).

2) $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel komitmen organisasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).

$H_1 : b_2 \neq 0$, artinya variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

1) $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, jadi H_0 diterima.

2) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, jadi H_0 ditolak.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Duwi Priyatno, “Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen”⁸³.

⁸²*Ibid.*, hal. 50

⁸³*Ibid.*, hal. 56