

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

1.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PT “X” adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang pertelevisian dalam cakupan lokal yang berkedudukan di Jakarta. PT “X” mengudara untuk pertama kalinya dalam bentuk siaran uji coba pada tanggal 08 Oktober 2004 di Jakarta. Saat ini, program dari PT “X” sendiri lebih difokuskan pada pemberitaan, majalah *online*, *soft news* dan *Talk show* untuk keluarga. Waktu siaran adalah setiap hari mulai pukul 04.30 sampai 03.00 WIB, mengudara selama 22 jam.

Pada 16 November 2005 PT “X” mendapat penghargaan dari UNICEF & WHO sebagai media tv yang selalu mensosialisasikan bahaya polio di Indonesia dan cara penanggulangannya secara berkala. Pada 23 April 2006 City Tv Network yang merupakan Sinergi TV Lokal Indonesia yang dikoordinir oleh PT “X” dimulai, dan pada 30 Oktober 2010 PT “X” menggelar Fun Walk 5K dalam rangka perayaan HUT PT “X” ke-5 yang diisi pula dengan deklarasi Damai Jakartaku diikuti oleh 4000 peserta. Selain menyabet Rekor MURI atas Kethongan Perdamaian dalam rangka HUT PT “X” ke-6 diikuti oleh 6326 peserta pada 30 Oktober 2011, PT “X” juga mendapat Adikarya Wisata dari Departemen Disparbud DKI Jakarta sebagai TV lokal terbaik yang berkontribusi penuh terhadap pariwisata dan kebudayaan DKI Jakarta pada 4 Desember 2012.

Setelah beberapa tahun sejak mengudara pertama kali pada 2004, pada tanggal 29 Juli 2010 Kominfo memberikan Izin Prinsip Penyelenggaraan Penyiaran Lembaga Penyiaran Swasta Jasa Penyiaran Televisi PT “X” melalui surat bernomor 271/KEP/M.KOMINFO/7/2010. Selanjutnya, pada tanggal 19 Agustus 2011 Kominfo memberikan Izin Penyelenggaraan Penyiaran Lembaga Penyiaran Swasta Jasa Penyiaran Televisi PT “X” melalui surat bernomor 373/KEP/M.KOMINFO/08/2011. PT “X” bisa diakses di lebih dari 50 pay tv skala besar dan sedang yang bersiaran di Indonesia hingga Asia Pasifik.

Visi

Menjadi stasiun televisi yang, selangkah lebih maju, terpercaya, dinamis, inovatif, sehat, dan menjadi inspirasi baru untuk cara berpikir, karakter, dan meningkatkan standar kehidupan bangsa.

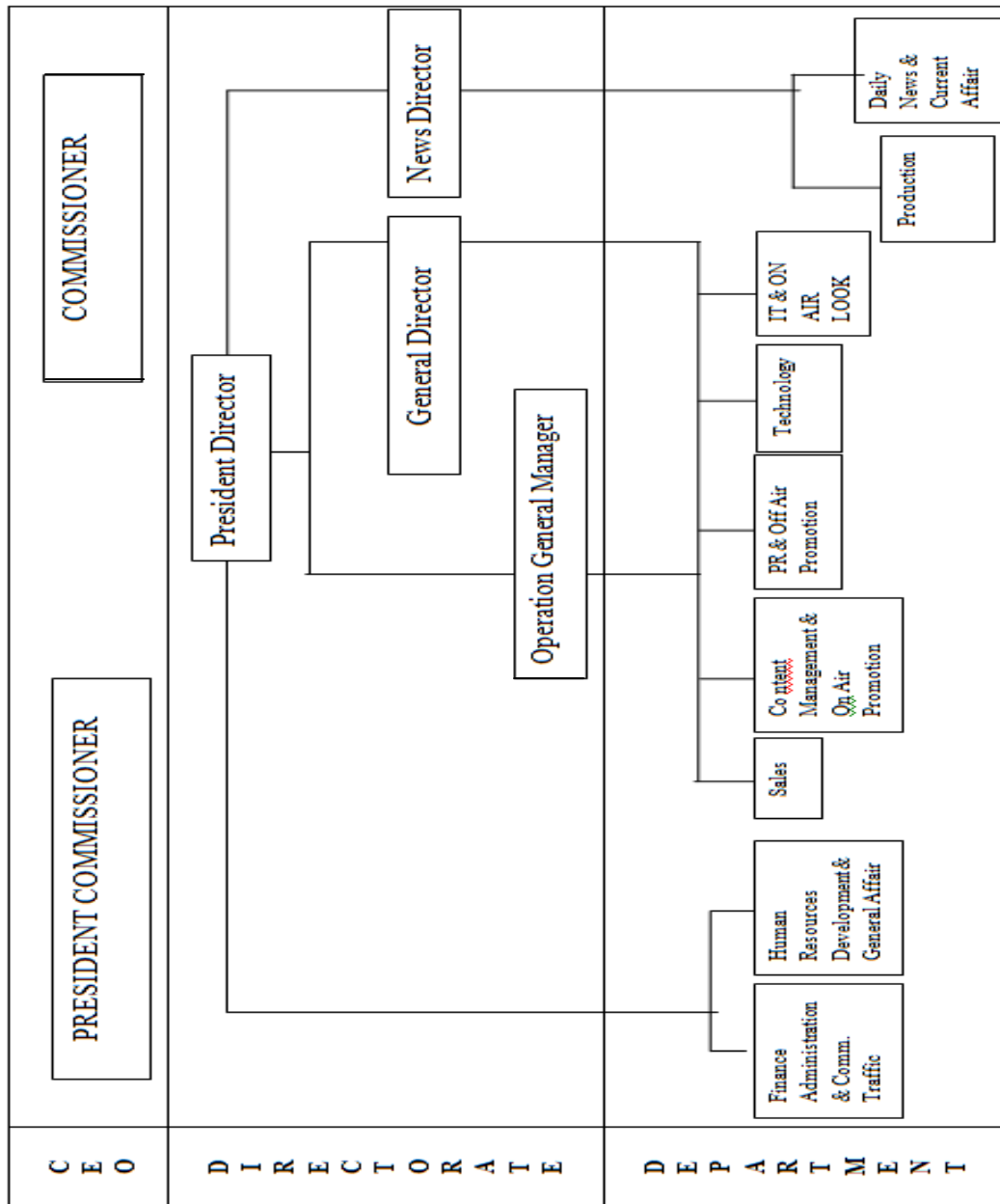
Misi

Untuk membuat penggunaan yang efektif dan mengembangkan seluruh potensi sumber daya: manusia, peralatan, pasar, pemasok, dan lainnya. Untuk menjadi sebuah sinergi yang kreatif, berkelanjutan, transparan, bersih berdasarkan niat baik dan profesionalisme.

1.1.2 Struktur Organisasi

Dewan direksi PT “X” terdiri dari *President Commissioner* dan *Commissioner*, sedangkan anggota direksi terdiri dari *President Director*, *News Director*, dan *General Director*. Divisi-divisi yang terdapat di PT “X” antara lain: *Finance Administration and Commercial Traffic (FATD)*, *Human Resource Development & General Affair (HRD & GA)*, *Sales*, *Content Management & On*

Air Promotion, PR & Off Air Promotion, Technology, IT & On Air Look, Production, Daily News & Current Affair (NCA). Masing-masing departemen tersebut dipimpin oleh kepala departemen.



Gambar 3.1
Struktur Organisasi PT “X”

Sumber : *Database* PT “X”, 2016

1.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung di PT “X” yang berlokasi di kawasan *Sudirman Central Business District (SCBD)*. Penelitian dilakukan sejak bulan November 2015.

1.1.4 Objek Penelitian

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan PT “X”

NO	DEPARTMEN	TETAP		KONTRAK		FREELANCE		JUMLAH
		L	P	L	P	L	P	
1	BOD	4	1					5
2	CONTENT MANAGEMENT	1	1	3	3			8
3	DAILY NEWS & CA	28	8	12	9	12		69
4	FINANCE	8	2		2			12
5	HRD & GA	10	2	29	3	1		45
6	IT & ON AIR LOOK	11		6		2		19
7	PROAP	3	2					5
8	PRODUCTION	14	16	5	2			37
9	SALES	1	1	5	8			15
10	TECHNOLOGY	48	18	12				78
	TOTAL	128	51	72	27	15	0	293

Sumber: PT “X”

Tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan di PT “X”, setiap departemen memiliki pimpinan yang terdiri dari *Department Head Section Head, Group Head, dan Assistance Manager Accounting*, Selain itu, beberapa departemen juga memiliki *Senior Staff*. Setiap departemen memiliki penamaan yang berbeda untuk jabatan pimpinan, hal itu dipengaruhi oleh tugas dari departemen tersebut.

Terdapat 179 karyawan tetap di PT “X”, diantaranya 5 orang menjabat sebagai Board Of Director (BOD), 50 orang menjabat sebagai pimpinan di setiap departemen dan 124 orang menjabat sebagai staf tetap. Dalam penelitian ini,

objek yang digunakan adalah 124 karyawan PT “X” yang menjabat sebagai karyawan tetap.

1.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan *explanatory*. Metode penelitian deskriptif menurut Sanusi adalah penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian¹. Sekaran menyatakan bahwa penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi².

Sedangkan penelitian *explanatory* menurut Umar adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dan variabel lainnya atau cara suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Diperkuat oleh Singarimbun dan Effendy yang menyatakan, penelitian *explanatory* merupakan penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan kausal antarvariabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan³. Dalam hal ini menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT “X”.

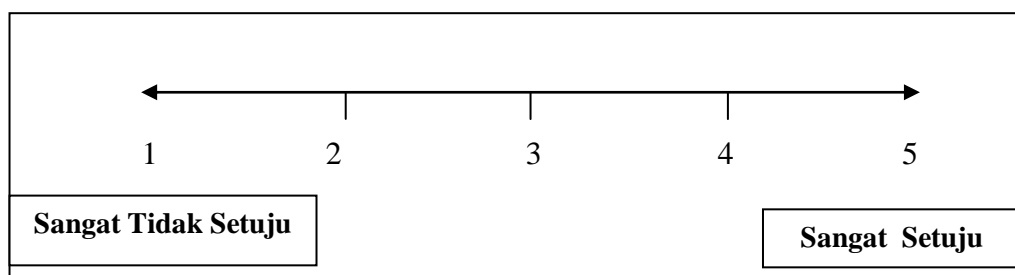
¹ Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), pp. 13

² Uma Sekaran, *Research Methods for Business*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), pp. 158

³ Yaya Suryana, *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*, (Bandung: CV PUSTAKA SETIA, 2015), pp. 155-156

1.3 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala Interval. Skala interval merupakan skala pengukuran yang menyatakan peringkat dan jarak konstruk dari yang diukur⁴.



Gambar 3.2
Skala Interval 1 - 5

Sumber: Data diolah Peneliti, 2016

Gambar diatas menunjukkan skala interval dimana, dalam pengukurannya, skala interval memiliki bobot penilaian 1-5. Jika arah penilaian semakin ke kanan, maka menunjukkan sikap Sangat Setuju (SS), dan jika arahnya semakin ke kiri, maka menunjukkan sikap Sangat Tidak Setuju (STS). Bobot skor dari skala *Likert* antara lain, Sangat Setuju (SS) memiliki bobot nilai sebesar 5, Setuju (S) memiliki bobot nilai sebesar 4, Netral (N) memiliki bobot nilai sebesar 3, Tidak Setuju (TS) memiliki bobot nilai sebesar 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki bobot nilai sebesar 1.

⁴ Anwar Sanusi, *op.,cit*, pp. 56

1.4 Operasionalisasi Variabel

1.4.1 Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya (terpengaruhinya) variabel dependen (variabel terikat)⁵ Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen (variabel bebas)⁶. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Komitmen Organisasi (Y).

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

No	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Nomor butir	skala
1	Komitmen Organisasi (Y) Komitmen organisasi adalah perilaku individu yang mencerminkan kedekatan, keterlibatan, dan keinginan untuk berkontribusi maksimal demi kepentingan organisasi serta bersedia untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Dimensi untuk menilai komitmen organisasi adalah: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Sopiah (2008), Umam (2010), Luthans (2011), Newstrom (2011),	1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	Hubungan emosional	1	Interval 1-5
			Kerja keras	2	
			Memahami nilai dan tujuan perusahaan	3	
			Keterlibatan karyawan	4	
		2. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	Merasa berkewajiban	5	
			Tanggung jawab moral	6	
			Merasa nyaman	7	
		3. Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	Tidak ada alternatif	8	
			Sudah banyak berkorban	9,10	

⁵ Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*, (Jakarta: CV PUSTAKA SETIA, 2007), pp. 14

⁶ *Ibid*

	Colquitt, Lepine dan Wesson (2013).				
2	<p>Kepuasan Kerja (X₁)</p> <p>Kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka, yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berasal dari pandangan individu terhadap apa yang dirasakannya selama bekerja.</p> <p>Dimensi untuk menilai kepuasan kerja adalah: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.</p> <p>Luthans (2011), Gibson (2012), Robbins dan Judge (2013).</p>	<p>1. Pekerjaan itu sendiri (<i>the work it self</i>)</p> <p>2. Gaji (<i>Pay</i>)</p> <p>3. Promosi (<i>Promotion</i>)</p> <p>4. Pengawasan (<i>supervision</i>)</p> <p>5. Rekan Kerja (<i>co-worker</i>)</p>	<p>Pekerjaan yang menarik</p> <p>Pekerjaan sesuai dengan minat</p> <p>Pekerjaan sesuai kemampuan</p> <p>Kesempatan belajar</p> <p>Gaji / upah sesuai dengan harapan</p> <p>Gaji / upah sesuai dengan resiko</p> <p>Gaji / upah sesuai dengan beban pekerjaan</p> <p>Kesempatan naik jabatan</p> <p>Keadilan untuk naik jabatan</p> <p>Membimbing karyawan</p> <p>Memperhatikan pekerjaan karyawan</p> <p>Memberikan perintah yang jelas</p> <p>Saling membantu</p> <p>Menjalin hubungan baik</p>	<p>11</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p> <p>21</p> <p>22</p> <p>23</p> <p>24</p>	Interval 1-5
3	<p>Motivasi Kerja (X₂)</p> <p>Motivasi kerja adalah perilaku individu yang terjadi akibat adanya dorongan dari dalam maupun luar diri individu yang menjadikan individu bekerja secara giat dan efektif dengan maksud memenuhi kebutuhan yang diinginkan dan dibutuhkan.</p> <p>Dimensi yang mengukur motivasi kerja ialah: motivasi intrinsik dan</p>	<p>1. Motivasi Intrinsik (<i>intrinsic motivation</i>)</p> <p>2. Motivasi Ekstrinsik</p>	<p>Keinginan untuk dihargai</p> <p>Keinginan untuk diakui</p> <p>Kebutuhan</p> <p>Lingkungan kerja</p> <p>Jaminan Pekerjaan</p>	<p>25,26</p> <p>27,28</p> <p>29</p> <p>30,31</p> <p>32</p>	Interval 1-5

	motivasi ekstrinsik Mangkunegara (2004), Luthans(2011), Sunyoto (2013), dan Robbins dan Judge (2013)	(<i>extrinsic motivation</i>)	Pengaruh pemimpin	33	
--	--	--	----------------------	----	--

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

1.5 Populasi dan Sampel

1.5.1 Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu⁷. Populasi dalam penelitian ini adalah 124 karyawan pada PT “X” yang menjabat sebagai staf tetap.

1.5.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut⁸. Menurut Sax sampel adalah suatu jumlah yang terbatas dari unsur yang terpilih dari suatu populasi, unsur tersebut hendaklah mewakili populasi⁹.

Menurut Slovin untuk menentukan ukuran sampel dapat digunakan rumus :

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

$$n = \frac{124}{1 + 124 (0.05)^2}$$

$$= 94,6 (95)$$

⁷ Anwar Sanusi, *op. cit.*, pp. 87

⁸ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: PRENADA MEDIA, 2014), pp. 150

⁹ *ibid.*, pp. 150

Di mana :

N = jumlah Populasi,

n = jumlah sampel

α = standar error (simpangan baku dalam penelitian ini ditetapkan 5%)¹⁰
maka jumlah sampel yang akan diteliti dari populasi sejumlah 95 orang.

1.5.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah menggunakan teknik *non probability sampling*. *Non probability sampling* merupakan tipe *sampling* yang tidak mempertimbangkan peluang¹¹. *Non probability sampling* yang dipilih untuk penelitian ini ialah *sampling insidental*. *Sampling insidental* adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara memilih sampel yang secara kebetulan di temui saja¹².

1.6 Prosedur Pengumpulan Data

1.6.1 Data Primer

Menurut Kuncoro data primer biasanya diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orisinal¹³. Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan ialah:

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara lisan kepada narasumber. Dalam wawancara, terdapat dua macam jenis, yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur.

Wawancara terstruktur ialah wawancara yang telah direncanakan

¹⁰ Anwar Sanusi, *op. cit.*, pp. 101

¹¹ *Ibid.*, pp. 94

¹² Endang Mulyatiningsih, *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), pp. 12.

¹³ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: ERLANGGA, 2009), pp. 148

sebelumnya, dalam wawancara ini, daftar pertanyaan yang ingin ditanyakan telah dibuat terlebih dahulu. Sedangkan wawancara tidak terstruktur ialah wawancara yang dilakukan dengan tidak terencana dan tidak ada daftar pertanyaannya. Dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan ialah wawancara tidak terstruktur.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner ini lebih efisien dilakukan terutama untuk sampel yang cukup besar. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup.

1.6.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain¹⁴, dalam hal ini ialah data yang peneliti dapatkan dari PT “X”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder untuk kelengkapan data penelitian. Data sekunder yang digunakan adalah berupa buku, skripsi dan jurnal penelitian terdahulu.

1.7 Metode Analisis

Analisis data dilakukan untuk menjaga agar data yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan penelitian. Selain itu, analisis data dilakukan untuk menentukan teknik analisis apa yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan antara lain, uji instrumen

¹⁴ *Ibid.*, pp. 148

penelitian, deskriptif analisis, uji penyimpangan asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi statistik SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) versi 22 untuk mengolah data.

1.7.1 Uji Instrumen

1.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson¹⁵. Validitas instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang peroleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Adapun rumus dari r hitung adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Di mana:

r = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor total butir

N = jumlah sampel (responden)¹⁶.

¹⁵ Sambas A. Muhidin dan Maman Abdurahman, *op. cit.*, pp.30

¹⁶ Anwar Sanusi, *op. cit.*, pp. 77

1.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya¹⁷. Dengan kata lain, penelitian yang memiliki reliabilitas tinggi akan menghasilkan hasil pengukuran yang sama walaupun telah diukur berkali-kali. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus *cronbach alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan
- σb^2 = jumlah varians butir
- σ^2 = jumlah varians total

Kriteria pengujian untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji *cronbach's alpha* adalah sebagai berikut:

1. Nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

1.7.2 Analisis Deskriptif

Studi deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi¹⁸. Data yang digunakan merupakan hasil penelitian yang didapat melalui kuisisioner yang disebarakan kepada sampel yaitu 95 karyawan PT "X".

Hasil dari jawaban yang berasal dari kuesioner yang disebarakan kepada responden akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan

¹⁷ Sambas A. Muhidin dan Maman Abdurahman, *op. cit.*, pp. 37

¹⁸ Uma Sekaran, *op. cit.*, pp. 158

mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \text{Range (R)} / \text{Kategori (K)}^{19}$$

Dimana :

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor tertinggi} \\ &= 33 \times 5 = 165 \quad (165/165 \times 100\%) = 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor terendah} \\ &= 33 \times 1 = 33 \quad (33/165 \times 100\%) = 20\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Range (R)} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\ &= 100\% - 20\% = 80\% \end{aligned}$$

$$\text{Kategori (K)} = 2$$

$$\text{Interval (I)} = R/K = 80/2 = 40\%$$

$$\text{Skor standar} = 100\% - 40\% = 60\%$$

1.7.3 Uji Asumsi Klasik

1.7.3.1 Uji Normalitas

Menurut Umar, uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal²⁰. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai signifikan dari setiap variabel yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi >0,05.

1.7.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Pengujian ini menggunakan *test for*

¹⁹ Ahmad Yani, *Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner (Skala Pengukuran)*. (<http://www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html>).

²⁰ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), pp. 181

linearity dengan taraf signifikansi (*linearity*) 0,05²¹. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05²².

1.7.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi. Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas²³.

1.7.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, sementara itu, jika varians yang dihasilkan berbeda-beda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik ialah tidak terjadi heteroskedastisitas²⁴. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized*

²¹ Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), pp. 42

²² *Ibid.*, pp.73.

²³ Husein Umar, *op. cit.*, pp. 177-179

²⁴ *Ibid.*, pp. 179

residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas²⁵.

1.7.4 Uji Analisis

1.7.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat²⁶. Model matematis persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Di mana:

Y = variabel terikat (Komitmen Organisasi)

a = konstanta

b₁,b₂ = koefisien regresi

X₁ = variabel bebas pertama (Kepuasan Kerja)

X₂ = variabel bebas kedua (Motivasi Kerja)²⁷.

1.7.4.2 Analisis Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t diperlukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (kepuasan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi)²⁸. Rumus t_{hitung} adalah sebagai berikut:

²⁵ *Ibid*, pp.133

²⁶ Sambas A. Muhidin dan Maman Abdurahman, *op. cit.*, pp. 198-199

²⁷ Anwar Sanusi, *op., cit.*, pp. 134-135

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

Di mana:

T_{hitung} = nilai t

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

r = koefisien korelasi parsial

Sebelum melakukan uji, peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Ha: Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

2. Hipotesis 2

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi kerja dengan Komitmen Organisasi

Ha: Terdapat pengaruh antara Motivasi kerja dengan Komitmen Organisasi

Kriteria pengujian:

1. Ho diterima jika $-\alpha/2 \leq t_{\text{hitung}} \leq \alpha/2$.
2. Ho ditolak jika $t_{\text{hitung}} > \alpha/2$ atau $< -\alpha/2$.

1.7.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat²⁹. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi dihitung dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(r_{yx1})^2 + (r_{yx2})^2 - 2 \cdot (r_{yx1}) \cdot (r_{yx2}) \cdot (r_{x1x2})}{1 - (r_{x1x2})^2}$$

Di mana:

R^2 = Koefisien determinasi

r_{yx1} = korelasi sederhana antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi.

r_{yx2} = korelasi sederhana antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi

r_{x1x2} = korelasi sederhana antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja

Kriteria:

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas (kepuasan kerja dan motivasi kerja) secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat (komitmen organisasi).
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas (kepuasan kerja dan motivasi kerja) secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat (komitmen organisasi) dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

²⁹ Duwi Priyatno, *op.cit.*, pp. 83

1.7.4.4 Uji F (regresi simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat³⁰. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi karyawan (Y). Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

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

Di mana:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

Hipotesis yang akan di uji yaitu:

H_0 :Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan.

H_a :Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan.

Kriteria:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

³⁰ Duwi Priyatno, *loc. cit.*