

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data yang sah (*valid*), benar dan dapat di percaya (*reliable*) mengenai pengaruh masa kerja, kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada kantor cabang PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor.

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

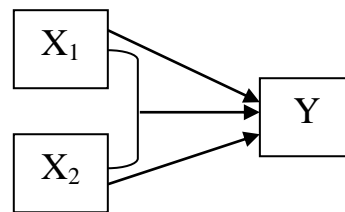
Penelitian ini dilaksanakan pada kantor cabang PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor yang bertempat di Jalan Terapi Raya Blok BB No. 07 Bogor Barat. PT Tiga Serangkai Internasional adalah perusahaan yang bergerak dibidang percetakan dan penerbit buku, namun kantor cabang lebih dipusatkan sebagai distribusi buku.

Kegiatan penelitian ini dilakukan selama 1 bulan pada bulan Mei - Juni 2014. Alasan dilakukannya penelitian pada waktu tersebut karena dianggap waktu paling efektif untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat mencurahkan dan lebih memfokuskan diri pada kegiatan penelitian.

### C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan pendekatan kausalitas dan menggunakan data sekunder untuk variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu masa kerja dan data primer untuk variabel bebas ( $X_2$ ) yaitu kepuasan kerja dan variabel tetap (Y) yaitu komitmen organisasi. Metode ini dipilih untuk mendapatkan data yang benar dan sesuai dengan fakta secara langsung dari sumbernya dan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu masa kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi dan diberi simbol  $X_1$  dan  $X_2$  dengan variabel terikat yaitu komitmen organisasi yang dipengaruhi dan diberi simbol Y.

Konstelasi hubungan antara variabel :



Keterangan:

$X_1$  : Masa kerja

$X_2$  : Kepuasan kerja

Y : Komitmen organisasi

→ : Arah hubungan

#### **D. Populasi dan Sampling**

Menurut Sugiyono, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau Subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.<sup>38</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tiga Serangkai Internasional cabang Bogor sebanyak 85 orang.

Dengan penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5% menjadi 68 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Acak Proporsional (*Proportional Random Sampling Technique*), yaitu sampel lapisan diwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) frekuensinya di dalam populasi keseluruhan. Teknik pengambilan sampel ini dipilih karena mampu memperoleh sampel yang representatif (mewakili). Selain itu, juga memberikan kesempatan yang sama pada populasi yang ada untuk dipilih atau terpilih dan mewakili sebagai anggota sampel dalam populasi. Sampel representatif itu diambil sebanyak 68 orang karyawan dengan cara sebagai berikut:

---

<sup>38</sup> Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2013

**Tabel III. 1**  
**Populasi Terjangkau dan Sampel Penelitian**

No.	Masa kerja	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Sampel
1	0-5	14	$14/85 \times 68$	11
2	6-10	19	$19/85 \times 68$	15
3	10-20	44	$44/85 \times 68$	35
4	➤ 20	8	$8/85 \times 68$	7
Jumlah		85		68

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Komitmen Organisasi

#### a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah sikap seseorang untuk melakukan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas kepada perusahaan.

#### b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi adalah sikap seseorang untuk melakukan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas kepada perusahaan dengan beberapa indikator (sub indikator) : pertama, identifikasi (menerima tujuan, menyetujui kebijakan perusahaan, kesamaan nilai). Kedua, keterlibatan (tanggung jawab). Ketiga, loyalitas (terhadap organisasi)

#### c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrument untuk mengukur Komitmen organisasi yang akan disajikan terdiri atas dua konsep instrumen yaitu instrumen yang

akan diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel Komitmen organisasi. Dua kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang valid dan drop, setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta analisis butir soal.

Kisi-kisi instrument yang diuji sebagai berikut:

**Tabel III. 2**  
**Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi**

Indikator	Sub Indikator	No. Item			
		Nomor Butir Uji Coba		Nomor Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Identifikasi terhadap organisasi	Penerimaan tujuan Organisasi	1, 2, 3	5*	1, 2, 3	-
	Menyetujui kebijakan organisasi	4, 25	6	4, 19	5
	Kesamaan nilai	7, 8, 10		6, 7, 9	-
Loyalitas terhadap organisasi	Ikatan emosional	9, 13, 14*, 26	11, 12*	8, 11, 20	10
	Rasa kepemilikan	15, 17	16, 27	12, 13, 14, 21	-
Keterlibatan dalam bekerja	Peran	18, 19*, 20*	23*	15	-
	Tanggung Jawab pekerja	21, 22	24	17	16, 18

\*Butir yang drop

Untuk mengisi skala *Likert* dalam instrument penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel III. 3**  
**Skala Penilaian Untuk Instrumen Komitmen organisasi**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

#### d. Validasi Instrumen Komitmen organisasi

Proses pengembangan instrumen Komitmen organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen model skala *likert* yang mengacu pada indikator variabel Komitmen organisasi.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur variabel Komitmen organisasi. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada karyawan di PT Tiga Serangkai Internasional.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut<sup>39</sup>:

$$a. \quad r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

$x_i$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_i$

$x_t$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu  $r_{tabel} = 0,361$  (untuk  $N = 30$  pada taraf signifikan 0,05). Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Dari 27 butir pernyataan terdapat 6 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 21 butir pernyataan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach*<sup>40</sup>, yaitu:

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

<sup>39</sup>Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2008),p.86

<sup>40</sup> Ibid.,p.89

Keterangan:

$r_{ii}$  : Reliabilitas instrumen

$k$  : Banyak butir pertanyaan (yang valid)

$\sum S_i^2$ : Jumlah varians skor butir

$S_t^2$ : Varian skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut<sup>41</sup>:

$$S_i^2 = \frac{\sum xi^2(\sum xi^2)}{n}$$

Keterangan bila  $n > 30$  ( $n-1$ )

$S_i^2$  : Varians butir

$\sum X^2$  : Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$  : Jumlah butir soal yang dikuadratkan

$X$  : Skor yang dimiliki subyek penelitian

$n$  : Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan  $r_{ii}$  sebesar 0,816. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori tinggi, maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 21 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel Komitmen organisasi.

---

<sup>41</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009),p.97



## **2. Masa Kerja**

### **a. Definisi Konseptual**

Masa kerja adalah jangka waktu atau jumlah waktu yang dihabiskan seorang karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan yang dihitung berdasarkan tahun. Masa kerja dihitung sejak karyawan bergabung dengan perusahaan dan dapat diperoleh dari catatan perusahaan.

### **b. Definisi Operasional**

Masa kerja pada PT Tiga Serangkai Internasional merupakan data sekunder yang datanya diambil perusahaan tentang masa kerja karyawan pada PT Tiga Serangkai Internasional yang dihitung berdasarkan tahun sejak karyawan bergabung diperusahaan.

## **3. Kepuasan Kerja**

### **a. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional, sikap, dan perasaan senang atau tidak senang pada karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

### **b. Definisi Operasional**

Kepuasan kerja merupakan data primer dimana pengukurannya menggunakan instrumen non tes yang berbentuk kuesioner dengan menggunakan model skala *Likert* yang mencerminkan dimensi kepuasan

kerja antara lain, pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

**c. Kisi-kisi instrumental**

Kisi-kisi instrumen memuat aspek yang akan diungkap bersumber dari variabel penelitian yang telah dirumuskan. Kisi-kisi instrumen dalam mengukur variabel kepuasan kerja memberi gambaran seberapa besar instrumen ini mencerminkan indikator variabel kepuasan kerja. Adapun kisi-kisi instrumen kepuasan kerja yang diuji dapat dilihat di tabel berikut :

**Tabel III. 4**  
**Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

No	Dimensi	Indikator	No. Item			
			Saat Uji Coba		Setelah Uji Coba	
			(+)	(-)	(+)	(-)
1	Pekerjaannya	Dalam hal pekerjaan yang memberikan tugas menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.	1*, 2, 4*	3, 5, 24*	1, 2	3
2	Gaji	Sejumlah upah yang diterima dan tingkat yang menunjukkan hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.	6*, 7, 25, 26	8, 9, 10	4, 17, 18	5, 6, 7
3	Promosi	Kesempatan untuk maju dalam organisasi	11, 27	12*, 13	8, 19	9
4	Pengawasan	Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.	14, 16, 28	15*	10, 11, 20	-
5	Rekan kerja	Tingkat yang menunjukkan rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.	17, 19, 20, 21*	18, 22*, 23	12, 14, 15	13, 16

\* Butir yang drop

Untuk mengisi skala *Likert* dalam instrument penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel III. 5**  
**Skala Penilaian Untuk Instrumen kepuasan Kerja**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	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 variabel kepuasan kerja.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ ). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada karyawan di PT Tiga Serangkai Internasional.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut<sup>42</sup>:

$$b. r_{it} = \frac{\sum xi.xt}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

<sup>42</sup>Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2008),p.86

Keterangan :

$r_{it}$  : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

$x_i$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_i$

$x_t$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu  $r_{tabel} = 0,361$  (untuk  $N = 30$  pada taraf signifikan 0,05). Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Dari 28 butir pernyataan terdapat 8 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 20 butir pernyataan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach*<sup>43</sup>, yaitu:

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

Keterangan:

$r_{ii}$  : Reliabilitas instrumen

$k$  : Banyak butir pertanyaan (yang valid)

$\sum Si^2$ : Jumlah varians skor butir

$S_t^2$ : Varian skor total

---

<sup>43</sup> Ibid.,p.89

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut<sup>44</sup>:

$$S_i^2 = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{n}}{n}$$

Keterangan bila  $n > 30$  ( $n-1$ )

$S_i^2$  : Varians butir

$\sum X^2$  : Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$  : Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X : Skor yang dimiliki subyek penelitian

n : Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan  $r_{ii}$  sebesar 0,741 Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,60-0,80), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sedang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 20 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

## 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 17.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

---

<sup>44</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009),p.97

## 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 statistis yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah uji *Kolmogrov-Smirnov*.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* yaitu:

- a) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
- b) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

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

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## b. Uji Linearitas

Regresi linier dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linier. Strategi untuk memverifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dengan Anova.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova yaitu:

- a) Jika  $linearty < 0,05$  maka mempunyai hubungan linear
- b) Jika  $linerty > 0,05$  maka tidak mempunyai hubungan linear

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika  $VIF > 5$ , maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika  $VIF < 5$ , maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.



Sedangkan kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance*  $< 0,1$ , maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *Tolerance*  $> 0,1$ , maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

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

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan uji *Sperman's Rho* yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independent.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$  : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2)  $H_a$  : 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**

Rumus Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari Masa kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya adalah Komitmen Organisasi ( $Y$ ), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan:

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

Keterangan:

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

Dimana koefisien  $a$  dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

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:

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

#### 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.

Hipotesis penelitiannya:

1)  $H_0 ; b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel masa kerja dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2)  $H_a ; b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel masa kerja dan kepuasan kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

$F_{hitung} \leq F_{kritis}$ , jadi  $H_0$  diterima,  $F_{hitung} > F_{kritis}$ , jadi  $H_0$  ditolak.

- $F_{hitung} \leq F_{kritis}$ , jadi  $H_0$  diterima
- $F_{hitung} > F_{kritis}$ , jadi  $H_0$  ditolak

##### b. Uji t

Uji untuk pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitian:

1)  $H_0 : b_1 \leq 0$ , artinya variabel masa kerja tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

$H_a : b_1 \geq 0$ , artinya variabel masa kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

2)  $H_0 : b_2 \leq 0$ , artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

$H_a : b_2 \geq 0$ , artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

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

## 5. Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang digunakan dalam memprediksi nilai variabel dependen. Nilai  $R^2$  menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel terkait dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika  $R^2 = 0$ , maka variasi dari variabel terkait tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika  $R^2 = 1$ , maka variasi dari variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas. Semua titik observasi berada tepat pada garis regresi  $R^2 = 1$ .

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