

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada karyawan di PT Tirta Fresindo Jaya yang beralamat di Jl. Raya Sukaraja - Sukabumi No.48, Ciherang Pd., Caringin, Bogor, Jawa Barat 16730. Alasan pemilihan tempat di perusahaan tersebut adalah peneliti melihat banyaknya divisi yang ada di perusahaan tersebut dan dari wawancara yang telah dilakukan banyaknya karyawan yang mempunyai masalah dalam komitmen dalam berorganisasi. Pemilihan tempat penelitian ini diambil mengingat jarak dan lokasi yang strategis dengan tempat tinggal peneliti dan berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada karyawan di beberapa divisi, karyawan pada perusahaan tersebut memiliki komitmen yang rendah. Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, terhitung dari bulan Februari sampai dengan Juni 2018. Waktu tersebut dipilih karena dirasa waktu yang paling efektif untuk melihat komitmen karyawan pada sebuah perusahaan.

B. Metode Penelitian

1. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional dan melibatkan variable terikat dengan

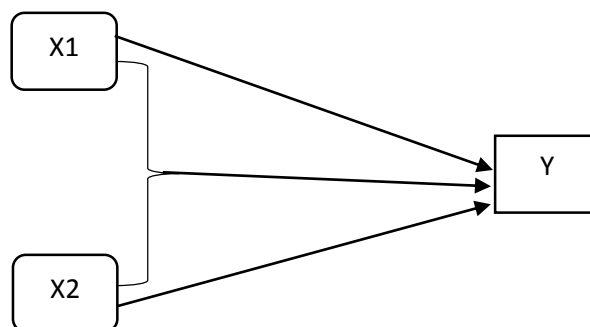
komitmen (Y) dan 2 (dua) variable bebas yaitu adaptabilitas budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2).

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu adalah untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilaksanakan.

2. Konstelasi Hubungan antar Variabel

Variabel penelitian ini terdiri atas tiga variabel yaitu adaptabilitas budaya organisasi yang merupakan variabel independen yang digambarkan dengan simbol X_1 dan X_2 , dan komitmen yang merupakan variabel dependen bagi adaptabilitas budaya organisasi dan motivasi yang digambarkan dengan simbol Y.

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X_1 dengan variabel Y dan variabel X_2 dengan variabel Y, maka konstelasi pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 , dengan Y adalah sebagai berikut:



Keterangan

X_1 = Adaptabilitas Budaya Organisasi

X_2 = Motivasi

Y = Komitmen

→ = Alur Pengaruh

C. Populasi dan Sampling

Penelitian ini menggunakan metode *survey* dan berdasarkan penjelasan Sugiono (2014:236) metode *survey* adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel. Metode ini dipilih karena untuk mendapatkan data yang benar dan sesuai dengan fakta secara langsung dari sumbernya dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu Adaptabilitas Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) dengan variabel terikat yaitu Komitmen (Y).

Menurut Sugiono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Tirta Fresindo Jaya di Ciherang, yang berjumlah 737 karyawan terhitung pada tahun 2017. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah karyawan departemen *beverage* yang terdiri dari divisi produksi, teknik, *human resource*, laboratorium, gudang bahan, dan gudang produk yang berjumlah 120 karyawan.

Pengertian sampel menurut Sugiono (2014:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel yang dipergunakan adalah teknik acak proporsional, yaitu dalam menentukan sampel

anggota, peneliti mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang berjumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subyek yang ada di dalam masing-masing kelompok tersebut. Perhitungan jumlah sampel berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan penentuan taraf kesalahan sebesar 5%. Berikut adalah perhitungan jumlah sampel berdasarkan tabel Isaac dan Michael:

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sampel
(Proportional Random Sampling)

No.	Departemen Beverage	Jumlah Karyawan	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
1	Produksi	31	$\left(\frac{31}{120}\right) \times 89$	23
2	Teknik	20	$\left(\frac{20}{120}\right) \times 89$	15
3	<i>Human Resource</i>	6	$\left(\frac{6}{120}\right) \times 89$	4
4	Laboratorium	15	$\left(\frac{15}{120}\right) \times 89$	11
5	Gudang Bahan	16	$\left(\frac{16}{120}\right) \times 89$	12
6	Gudang Produk	32	$\left(\frac{32}{120}\right) \times 89$	24
Jumlah		120	89	

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa perhitungan sampel berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan sebesar 5% didapatkan sampel sebesar 89 karyawan untuk melakukan penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data untuk variabel X dan variabel Y menggunakan data primer. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan kuesioner kepada karyawan di Departemen *Beverage* PT. Tirta Fresindo Jaya. Kuesioner merupakan alat riset atau survei yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis, yang bertujuan mendapatkan tanggapan dari responden. Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu Adaptabilitas Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Komitmen (Y).

1. Komitmen

a. Definisi Konseptual

Komitmen merupakan suatu sikap seseorang yang mencerminkan loyalitas pekerja pada suatu organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraanya.

b. Definisi Operasional

Penelitian tentang komitmen karyawan ini meneliti tentang loyalitas pekerja atau karyawan yang dilakukan pada karyawan di PT. Tirta Fresindo Jaya. Data tersebut digambarkan dalam bentuk hasil wawancara dan kuesioner yang dilakukan peneliti. Adapun yang menjadi ukuran dari komitmen ini meliputi indikator: *affective commitment* (keterkaitan emosional pekerja), *continuance commitment* (biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi), dan *normative commitment* (perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi).

c. Kisi-Kisi Instrumen Komitmen

Kisi-kisi instrumen ini disajikan untuk mengukur variabel komitmen pada karyawan dan menggambarkan sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator komitmen. Pada bagian ini akan disajikan kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen yang final. Kisi-kisi ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop dan valid setelah melakukan uji validasi dan uji realibilitas serta analisis butir soal. Berikut ini adalah kisi-kisi instrument komitmen:

Tabel III. 2
Instrumen Variabel Y
(Komitmen)

Indikator	Nomor Butir				
	Uji Coba		Drop	Final	
	(+)	(-)		(+)	(-)
<i>Affective Commitment</i> (keterkaitan emosional pekerja)	1,2,3,6	4,5	1,5	2,3,6	4
<i>Continuance Commitment</i> (biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi)	7,8,9	10,11	-	7,8,9	10,11
<i>Normative Commitment</i> (perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi)	12,14,16,17,19	13,15,18	14,15	12,16,17,19	13,18

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Setiap butir yang diisi pada instrumen penelitian, telah disediakan alternatif jawabannya dari setiap butir pertanyaan dan pernyataan menggunakan Model Skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Berikut adalah bobot skor yang terdapat pada tabel skala penilaian untuk variabel komitmen:

Tabel III. 3
Skala Penilaian untuk Komitmen

Pilihan Jawaban	Total Skor Positif	Total Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

d. Validitas Instrumen Komitmen

Proses pengembangan instrumen komitmen dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen berbentuk kuesioner model Skala Likert dengan mengacu pada indikator-indikator variabel komitmen. Tahap selanjutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas kontruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur indikator dari variabel komitmen (Y). Kemudian setelah konsep disetujui, langkah berikutnya adalah diujicobakan kepada 30 karyawan manajerial yang berada pada departemen *beverage*.

Setelah instrumen diujicobakan kepada 30 responden, maka selanjutnya dilakukan proses validitas. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan diungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment. menggunakan pengolahan data program SPSS versi 22.0.

Kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$, jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir butir pertanyaan atau pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid dan butir pertanyaan atau pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan.

Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach menggunakan pengolahan data program SPSS versi 22.0.

2. Adaptabilitas Budaya Organisasi

a. Definisi Konseptual

Adaptabilitas Budaya Organisasi adalah tingkat keefektifan budaya organisasi dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada dan merespon perubahan-perubahan yang akan dilakukan. Tantangan-tantangan tersebut dapat berasal dari internal suatu perusahaan maupun dari eksternal perusahaan.

b. Definisi Operasional

Variabel Adaptabilitas Budaya Organisasi merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan kuesioner dengan Skala Likert yang terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan skala penilaian 1 sampai 5, semua pernyataan menggambarkan reaksi fisik, emosional, dan kognitif. Adapun yang menjadi ukuran dari adaptabilitas budaya organisasi ini meliputi indikator: lingkungan eksternal dan lingkungan internal perusahaan yang didukung dengan sub indikator, respon terhadap ide, penghargaan terhadap perubahan, kemauan untuk berubah.

c. Kisi-Kisi Instrumen Adaptabilitas Budaya Organisasi

Kisi-kisi instrumen adaptabilitas budaya organisasi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel adaptabilitas budaya organisasi dapat memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator adaptabilitas budaya organisasi. Berikut adalah kisi-kisi variabel adaptabilitas budaya organisasi:

Tabel III. 4
Instrumen Variabel X₁
(Adaptabilitas Budaya Organisasi)

Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir				
		Uji Coba		Drop	Final	
		(+)	(-)		(+)	(-)
1. Lingkungan Eksternal	Respon terhadap ide	1,2,4,6	3,5	4,5	1,2,6	3
2. Lingkungan Internal	Penghargaan terhadap perubahan	7,8,9,12	10,11	7	8,9,12	10,11
	Kemauan untuk berubah	15,16,17	13,14	-	15,16,17	13,14

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Setiap butir yang diisi pada instrumen penelitian, telah disediakan alternatif jawabannya dari setiap butir pertanyaan dan pernyataan menggunakan Model Skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Berikut adalah bobot skor yang terdapat pada tabel skala penilaian untuk variabel adaptabilitas budaya organisasi:

Tabel III. 5
Skala Penilaian untuk Adaptabilitas Budaya Organisasi

Pilihan Jawaban	Total Skor Positif	Total Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

d. Validitas Instrumen Adaptabilitas Budaya Organisasi

Proses pengembangan instrumen komitmen dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen berbentuk kuesioner model Skala Likert dengan mengacu pada indikator-indikator variabel adaptabilitas budaya organisasi. Tahap selanjutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas kontruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur indikator dari variabel adaptabilitas budaya organisasi (X_1). Kemudian setelah konsep disetujui, langkah berikutnya adalah diujicobakan kepada 30 karyawan manajerial yang berada pada departemen *beverage*.

Setelah instrumen diujicobakan kepada 30 responden, maka selanjutnya dilakukan proses validitas. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan diungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment. menggunakan pengolahan data program SPSS versi 22.0.

Kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$, jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir butir pertanyaan atau pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid dan butir pertanyaan atau pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan.

Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach menggunakan pengolahan data program SPSS versi 22.0.

3. Motivasi

a. Definisi Konseptual

Motivasi merupakan fungsi organik manajemen yang pada dasarnya berarti bahwa para manajer berusaha memberikan dorongan kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga kemampuan yang secara intrinsik terdapat dalam diri para bawahan itu digabung dengan dorongan dari luar dirinya, seperti dorongan dari organisasi, diharapkan mengakibatkan organisasi secara ikhlas memberikan yang terbaik dalam dirinya, dalam bentuk persepsi yang tepat, tindak tanduk, dan

perilaku yang positif, pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki, kemahiran bekerja berdasarkan pengalaman dan pemanfaatan waktu sedemikian rupa sehingga bertujuan dan sasaran tercapai.

b. Definisi Operasional

Variabel Motivasi merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan kuesioner dengan Skala Likert yang terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan skala penilaian 1 sampai 5, semua pernyataan menggambarkan reaksi fisik, emosional, dan kognitif. Adapun yang menjadi ukuran dari motivasi ini meliputi dimensi: dorongan dalam diri seseorang yang diukur berdasarkan indikator kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*).

c. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi

Kisi-kisi instrumen motivasi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dapat memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator motivasi. Berikut adalah kisi-kisi variabel motivasi:

Tabel III. 6
Instrumen Variabel X₂
(Motivasi)

Dimensi	Indikator	Nomor Butir				
		Uji Coba		Drop	Final	
		(+)	(-)		(+)	(-)
Dorongan dalam diri seseorang	Kebutuhan akan Prestasi (<i>Need of Achievement</i>)	1,2,3	4,5,6	3	1,2	4,5,6
	Kebutuhan akan Affiliasi (<i>Need of Affiliation</i>)	7,8,9,10,12	11	7	8,9,10,12	11
	Kebutuhan akan Kekuasaan (<i>Need of Power</i>)	13,14,16,17	15,18	14,17	13,14,16	15,18

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Setiap butir yang diisi pada instrumen penelitian, telah disediakan alternatif jawabannya dari setiap butir pertanyaan dan pernyataan menggunakan Model Skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Berikut adalah bobot skor yang terdapat pada tabel skala penilaian untuk variabel motivasi:

Tabel III. 7
Skala Penilaian untuk Motivasi

Pilihan Jawaban	Total Skor Positif	Total Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

d. Validitas Instrumen Motivasi

Proses pengembangan instrumen komitmen dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen berbentuk kuesioner model Skala Likert dengan mengacu pada indikator-indikator variabel motivasi. Tahap selanjutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas kontruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur indikator dari variabel motivasi (X_2). Kemudian setelah konsep disetujui, langkah berikutnya adalah diujicobakan kepada 30 karyawan manajerial yang berada pada departemen beverage.

Setelah instrumen diujicobakan kepada 30 responden, maka selanjutnya dilakukan proses validitas. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalihan suatu instrumen. Sebuah intrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan diungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengukur validitas digunakan

rumus korelasi product moment. menggunakan pengolahan data program SPSS versi 22.0.

Kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$, jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir butir pertanyaan atau pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid dan butir pertanyaan atau pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan.

Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach menggunakan pengolahan data program SPSS versi 22.0.

E. Teknik Analisis Data

Menganalisis data merupakan suatu langkah yang kritis dalam penelitian, penelitian harus memastikan pola mana yang harus digunakan apakah menganalisis statistik atau non statistik. Pemilihan ini bergantung dari jenis data yang dikumpulkan, pada penelitian ini merupakan data kuantitatif yaitu dalam bentuk bilangan atau angka. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut :

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 garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (2004:23). Uji statis yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah Uji Kolmogrov-Smirnov.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistic Kolmogrov-Smirnov, yaitu:

1. Jika signifikansi $> 0,5$ maka data berdistribusi normal
2. Jika signifikansi $< 0,5$ maka data tidak berdistribusi normal

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

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) 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 linear. Strategi untuk memverifikasi hubungan linear tersebut dapat dilakukan dengan Anova. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova, yaitu:

- 1) Jika *Deviation from linearity* $> 0,05$ maka mempunyai hubungan linear.
- 2) Jika *Deviation from linearity* $< 0,05$ maka tidak mempunyai hubungan linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan 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 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

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

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

b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. (2004:83) Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan uji *spearman's rho* yaitu dengan

meregresi nilai *absolute* residual terhadap variabel independen. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2) H_a : Varians residual tidak konstan (Heterokedastisitas)

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

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

3. Persamaan Regresi Berganda

Rumus Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari adaptabilitas budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap komitmen (Y) (2006:45), 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 (Adaptabilitas Budaya Organisasi)

X_2 = Variabel Bebas (Motivasi)

b_1 = Koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Adaptabilitas Budaya Organisasi)

b_2 = Koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Motivasi)

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 (2008:48).

Hipotesis penelitiannya:

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

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

- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y

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

b. Uji t

Uji t adalah uji untuk pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (2008:50).

Hipotesis penelitiannya:

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel X_1 tidak berpengaruh positif terhadap Y
- $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel X_2 tidak berpengaruh positif terhadap Y
- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel X_1 berpengaruh positif terhadap Y
- $H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel X_2 berpengaruh positif terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

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

5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel dependen secara serentak terhadap variabel dependen.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi *Product Moment*