

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang tepat (*valid*) dan dapat dipercaya (*reliable*) mengenai:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Arkonin
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Arkonin
3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Arkonin

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Arkonin yang beralamat di Arkonin Building, Jalan Bintaro Taman Timur, Bintaro, Pesanggrahan, Jakarta Selatan, 12330.

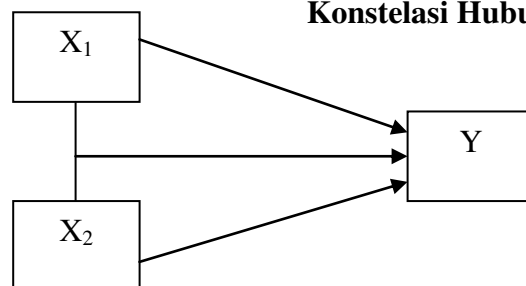
Penelitian berlangsung selama tiga bulan, terhitung mulai bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2017. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian, karena peneliti sudah tidak

disibukkan oleh kegiatan perkuliahan sehingga peneliti dapat berkonsentrasi terhadap pelaksanaan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat adalah komitmen organisasi sebagai (Y) variabel yang dipengaruhi. Metode *survey* dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui suatu gejala pada suatu tempat yang terjadi secara alamiah tanpa adanya perlakuan tertentu yang dibuat. Selain *survey*, metode yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan lembar berupa pernyataan secara tertulis mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi.

Gambar III.1
Konstelasi Hubungan antar Variabel



Keterangan :

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Motivasi Kerja
 Y : Komitmen Organisasi
 \rightarrow : Arah Hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah-arrah atau gambar penelitian yang dilakukan peneliti, dimana disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas atau yang memengaruhi dengan simbol X_1 dan X_2 sedangkan komitmen organisasi merupakan variabel terikat sebagai yang dipengaruhi dengan simbol Y .

D. Populasi dan Sampling

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.⁵⁸

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan dari obyek yang akan diteliti. Sehingga yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Arkonin yang berjumlah 150 orang.

Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁵⁹ Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling* atau teknik acak proporsional, dimana seluruh

⁵⁸ Sugiyono, D. (2008). "Statistika untuk penelitian." Bandung: CV. Alfabeta.

⁵⁹ *Ibid.*, h. 118

anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Data-data yang diperoleh dalam penelitian ini diambil dari instrumen penelitian berupa kuesioner. Penentuan sampel merujuk pada tabel *Isaac* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sampel

No.	Divisi	Jumlah Karyawan Tetap	Sampel
1.	Arsitektur	48	33
2.	Struktur	17	11
3.	Mekanikal dan Ekanikal	30	21
4.	Marketing	8	5
5.	Keuangan, Umum dan IT	20	14
6.	Manajemen Konstruksi	27	19
	Jumlah	150	103

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Menurut perhitungan taraf kesalahan 5% dengan jumlah n sebanyak 150 karyawan tetap dalam tabel Isac dan Michel jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 103 sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu terdiri dari 2 (dua) variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), serta variabel terikatnya yaitu

komitmen organisasi (Y). Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi merupakan suatu keberpihakan dari setiap individu untuk bertahan serta menerima nilai dan menjalankan tujuan organisasi tanpa adanya paksaan dari luar karena keinginan bertahan dalam organisasi sangat kuat.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi merupakan data primer yang diukur menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* yang memiliki indikator *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel komitmen organisasi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator yang akan diukur pada kuesioner komitmen organisasi yang terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Butir				
			Uji Coba		Drop	Final	
			(+)	(-)		(+)	(-)
1.	<i>Affective Commitment</i>	Kemauan karyawan	1			1	
		Kesediaan karyawan	2			2	
		Kedekatan emosional terhadap organisasi	3			3	
		Keterlibatan sebagai anggota organisasi	4			4	
		Keterikatan secara psikologis individu terhadap organisasi	20	22	20		19
2	<i>Continuance Commitment</i>	Kesadaran individu tetap bertahan dalam organisasi	8, 9			8, 9	
		Konsekuensi yang ditanggung individu jika meninggalkan organisasi	13, 15			12, 14	
		Respon anggota organisasi terhadap keadaan dan kejadian dalam organisasi	5, 6, 7, 11, 16, 18		16	5, 6, 7, 11, 16	
3.	<i>Normative Commitment</i>	Tetap bertahan dalam suatu organisasi karena kewajiban	21			18	
		Kebanggaan menjadi anggota organisasi	12, 14		12	13	
		Kesetiaan dan loyalitas individu terhadap organisasi	10, 17, 19			10, 15, 17	

Sumber: data diolah oleh peneliti

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan skala
Likert, telah disediakan 5 (lima) alternatif jawaban dan setiap jawaban

bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.3
Skala Likert Variabel Komitmen Organisasi

No.	Pilihan Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negative
1.	Sangat Setuju (SS)	5	5
2.	Setuju (S)	4	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1

d. Validitas Instrumen Komitmen Organisasi

Proses pengembangan instrumen disiplin kerja dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen dengan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator disiplin kerja seperti pada kisi-kisi instrumen disiplin kerja pada tabel III.3.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas. Butir-butir instrumen untuk mengukur variabel disiplin kerja (X_1) dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Kemudian setelah konsep disetujui, langkah berikutnya adalah melakukan uji coba dengan instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 orang pegawai PT Arkonin sebagai responden untuk uji coba. Proses validasi dilakukan dengan cara

menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Sehingga instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid dan dapat terlihat bahwa instrumen tersebut dapat mewakili indikator dari variabel yang diukur. Untuk mengukur validitas tersebut, rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = deviasi skor butir dari Y_i

X_t = deviasi skor butir dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid akan dihitung reliabilitasnya dengan *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

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

Keterangan:

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Varians butir dicari dengan rumus:

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

Bila $n > 30$ ($n-1$)

Keterangan:

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

2. Disiplin Kerja

a. Definisi Konseptual

Disiplin kerja adalah suatu ketaatan karyawan terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengakibatkan karyawan mengerjakan tugasnya dengan baik serta tidak ada paksaan karena telah sadar akan tanggungjawabnya.

b. Definisi Operasional

Disiplin kerja merupakan data primer yang diukur menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* yang memiliki indikator disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

c. Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja

Kisi-kisi instrumen disiplin kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dan memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencirikan indikator disiplin kerja. Kisi-kisi instrumen ini digunakan untuk memberikan informasi butir pernyataan yang akan ada dalam kuesioner. Kisi-kisi instrumen disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.4
Operasionalisasi Disiplin Kerja

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir				
			Uji Coba		Drop	Final	
			(+)	(-)		(+)	(-)
1.	Disiplin Preventif	Ketepatan waktu kehadiran	1			1	
		Taat pada peraturan kerja	2, 3	12	12	2, 3	
		Taat pada standar kerja	4, 5			4, 5	
		Waspada dalam bekerja	6			6	
		Etika dalam bekerja	7, 8			7, 8	
2.	Disiplin Korektif	Pemberian sanksi	9			9	
		Kesempatan membela diri	10			10	
3.	Disiplin Progresif	Kesempatan memperbaiki kesalahan	11			11	

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Untuk mengisi instrumen yang digunakan yaitu dengan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari variabel disiplin kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisi data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban menggunakan skala *Likert*, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III.5
Skala Penilaian untuk Disiplin Kerja

Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas Instrumen Disiplin Kerja

Proses pengembangan instrumen disiplin kerja dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen dengan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator disiplin kerja seperti pada kisi-kisi instrumen disiplin kerja pada tabel III.5.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas. Butir-butir instrumen untuk mengukur variabel disiplin kerja (X_1) dikatakan valid apabila mampu

mengukur apa yang diinginkan. Kemudian setelah konsep disetujui, langkah berikutnya adalah melakukan uji coba dengan instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 orang pegawai PT Arkonin sebagai responden untuk uji coba. Proses validasi dilakukan dengan cara menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Sehingga instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid dan dapat terlihat bahwa instrumen tersebut dapat mewakili indikator dari variabel yang diukur. Untuk mengukur validitas tersebut, rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = deviasi skor butir dari Y_i

X_t = deviasi skor butir dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan. Kemudian butir-

butir pernyataan yang dianggap valid akan dihitung reliabilitasnya dengan *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

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

Keterangan:

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Varians butir dicari dengan rumus:

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

Bila $n > 30$ ($n-1$)

Keterangan:

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah stimulus kerja yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaan sehingga stimulus motivasi membuat seseorang berusaha mencapai tujuannya.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja merupakan data primer yang diukur menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* yang memiliki indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan akan rasa memiliki, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri.

c. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel motivasi kerja ini disajikan dengan maksud untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator yang akan diukur pada kuesioner motivasi kerja yang terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel III.6
Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Butir				
			Item Uji Coba		Drop	Item Valid	
			(+)	(-)		(+)	(-)
1.	Kebutuhan Biologis	Kebutuhan dasar manusia untuk tetap bertahan hidup	14, 15, 16		14, 15	14	
2.	Kebutuhan kemandirian dan keselamatan	Rasa aman dalam bekerja	1, 3, 4			1, 3, 4	
3.	Kebutuhan akan rasa memiliki dan sosial	Berinteraksi dengan sesama rekan kerja	5, 10			5, 10	
		Bersosialisasi dan berhubungan baik dengan orang lain	2, 9			2, 9	
4.	Kebutuhan untuk dihargai	Diakui keberadaannya	6, 7			6, 7	
		Diakui dan dihargai prestasinya	8, 12, 13			8, 12, 13	
5.	Kebutuhan untuk aktualisasi diri	Menggunakan dan mengembangkan potensi diri sendiri	11, 18	20		11, 16, 17	
		Memiliki keahlian dalam bekerja	17			15	
		Menggunakan potensi diri secara maksimal	19		19		

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala *Likert*, telah disediakan 5 (lima) alternative jawaban dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.7
Skala Likert Variabel Motivasi Kerja

No.	Pilihan Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negative
1.	Sangat Setuju (SS)	5	5
2.	Setuju (S)	4	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1

d. Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Proses pengembangan instrumen disiplin kerja dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen dengan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator disiplin kerja seperti pada kisi-kisi instrumen disiplin kerja pada tabel III.7.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas. Butir-butir instrumen untuk mengukur variabel disiplin kerja (X_1) dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Kemudian setelah konsep disetujui, langkah berikutnya adalah melakukan uji coba dengan instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 orang pegawai PT Arkonin sebagai responden untuk uji coba. Proses validasi dilakukan dengan cara menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan

menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Sehingga instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid dan dapat terlihat bahwa instrumen tersebut dapat mewakili indikator dari variabel yang diukur. Untuk mengukur validitas tersebut, rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = deviasi skor butir dari Y_i

X_t = deviasi skor butir dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid akan dihitung reliabilitasnya dengan *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

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

Keterangan:

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Varians butir dicari dengan rumus:

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

Bila $n > 30$ ($n-1$)

Keterangan:

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan estimasi parameter model regresi.

Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian regresi tersebut agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Uji Persyaratan Analisis

i. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak.⁶⁰ Untuk mendeteksi apakah model yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov Z* dan *Normal Probability Plot*. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Data berdistribusi normal
- 2) H_1 : Data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov Z* 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.

⁶⁰ Priyatno, D. (2010). "Paham analisa statistik data dengan SPSS." Yogyakarta: Mediakom.

Sedangkan untuk 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, H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

ii. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan SPSS menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05.⁶¹ Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi kurang dari 0,05. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : data tidak linear
- 2) H_a : 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.

⁶¹ Priyatno. h.73

b. Uji Asumsi Klasik

i. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.⁶²

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu:

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

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

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

⁶² Priyatno. h.81

ii. 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.⁶³ Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model yang baik adalah homoskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : varians residual konstan (Homoskedastisitas)
- 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.

⁶³ Priyatno. h.83

Pada penelitian ini untuk menguji terjadi heteroskedastisitas atau tidak dengan menggunakan analisis grafis. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu dalam *scatterplot* antara variabel dependen dengan residual. Dasar analisis grafis adalah jika adanya pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas.

c. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.⁶⁴ Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

⁶⁴ Priyatno. h.61

Keterangan:

\hat{Y} = variabel terikat (komitmen organisasi)

X_1 = variabel bebas pertama (disiplin kerja)

X_2 = variabel bebas kedua (motivasi kerja)

a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (disiplin kerja)

b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (motivasi kerja)

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:

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

d. Uji Hipotesis

i. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama, yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.⁶⁵ Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

⁶⁵ Priyatno., h.67

Artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

$$2) H_a : b_1 \neq b_2 = 0$$

Artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

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

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

ii. Uji t

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.⁶⁶ Hipotesis penelitiannya:

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

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

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

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

⁶⁶ Priyatno., h.68

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

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

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja secara serentak terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Dalam SPSS, hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output model *summary* dari hasil analisis regresi linier berganda. Rumus koefisien determinasi:

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

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi