

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Profil Perusahaan

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, atau yang disingkat BPKP, adalah Lembaga pemerintah nonkementerian Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang berupa Audit, Konsultasi, Asistensi, Evaluasi, Pemberantasan KKN serta Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Hasil pengawasan keuangan dan pembangunan dilaporkan kepada Presiden selaku kepala pemerintahan sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan-kebijakan dalam menjalankan pemerintahan dan memenuhi kewajiban akuntabilitasnya. Hasil pengawasan BPKP juga diperlukan oleh para penyelenggara pemerintahan lainnya termasuk pemerintah provinsi dan kabupaten/kota dalam pencapaian dan peningkatan kinerja instansi yang dipimpinnya.

Sejarah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) tidak dapat dilepaskan dari sejarah panjang perkembangan lembaga pengawasan sejak sebelum era kemerdekaan. Dengan besluit Nomor 44 tanggal 31 Oktober 1936 secara eksplisit ditetapkan bahwa

Djawatan Akuntan Negara (Regering Accountantsdienst) bertugas melakukan penelitian terhadap pembukuan dari berbagai perusahaan negara dan jawatan tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan aparat pengawasan pertama di Indonesia adalah Djawatan Akuntan Negara (DAN). Secara struktural DAN yang bertugas mengawasi pengelolaan perusahaan negara berada di bawah Thesauri Jenderal pada Kementerian Keuangan.

Dengan Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 1961 tentang Instruksi bagi Kepala Djawatan Akuntan Negara (DAN), kedudukan DAN dilepas dari Thesauri Jenderal dan ditingkatkan kedudukannya langsung di bawah Menteri Keuangan. DAN merupakan alat pemerintah yang bertugas melakukan semua pekerjaan akuntan bagi pemerintah atas semua departemen, jawatan, dan instansi di bawah kekuasaannya. Sementara itu fungsi pengawasan anggaran dilaksanakan oleh Thesauri Jenderal. Selanjutnya dengan Keputusan Presiden Nomor 239 Tahun 1966 dibentuklah Direktorat Djendral Pengawasan Keuangan Negara (DDPKN) pada Departemen Keuangan. Tugas DDPKN (dikenal kemudian sebagai DJPKN) meliputi pengawasan anggaran dan pengawasan badan usaha/jawatan, yang semula menjadi tugas DAN dan Thesauri Jenderal.

DJPKN mempunyai tugas melaksanakan pengawasan seluruh pelaksanaan anggaran negara, anggaran daerah, dan badan usaha milik negara/daerah. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 70 Tahun

1971 ini, khusus pada Departemen Keuangan, tugas Inspektorat Jendral dalam bidang pengawasan keuangan negara dilakukan oleh DJPKN.

Dengan diterbitkan Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1983 tanggal 30 Mei 1983. DJPKN ditransformasikan menjadi BPKP, sebuah lembaga pemerintah non departemen (LPND) yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Salah satu pertimbangan dikeluarkannya Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1983 tentang BPKP adalah diperlukannya badan atau lembaga pengawasan yang dapat melaksanakan fungsinya secara leluasa tanpa mengalami kemungkinan hambatan dari unit organisasi pemerintah yang menjadi obyek pemeriksaannya. Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1983 tersebut menunjukkan bahwa Pemerintah telah meletakkan struktur organisasi BPKP sesuai dengan proporsinya dalam konstelasi lembaga-lembaga Pemerintah yang ada. BPKP dengan kedudukannya yang terlepas dari semua departemen atau lembaga sudah barang tentu dapat melaksanakan fungsinya secara lebih baik dan obyektif.

Tahun 2001 dikeluarkan Keputusan Presiden Nomor 103 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden No 64 tahun 2005. Dalam Pasal 52 disebutkan, BPKP mempunyai tugas

melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pendekatan yang dilakukan BPKP diarahkan lebih bersifat preventif atau pembinaan dan tidak sepenuhnya audit atau represif. Kegiatan sosialisasi, asistensi atau pendampingan, dan evaluasi merupakan kegiatan yang mulai digeluti BPKP. Sedangkan audit investigatif dilakukan dalam membantu aparat penegak hukum untuk menghitung kerugian keuangan negara.

Pada masa reformasi ini BPKP banyak mengadakan Memorandum of Understanding (MoU) atau Nota Kesepahaman dengan pemda dan departemen/lembaga sebagai mitra kerja BPKP. MoU tersebut pada umumnya membantu mitra kerja untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai good governance.

Sesuai arahan Presiden RI tanggal 11 Desember 2006, BPKP melakukan reposisi dan revitalisasi fungsi yang kedua kalinya. Reposisi dan revitalisasi BPKP diikuti dengan penajaman visi, misi, dan strategi. Visi BPKP yang baru adalah "Auditor Intern Pemerintah yang Proaktif dan Terpercaya dalam Mentransformasikan Manajemen Pemerintahan Menuju Pemerintahan yang Baik dan Bersih".

Pada akhir 2014, sekaligus awal pemerintahan Jokowi, peran BPKP ditegaskan lagi melalui Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. BPKP

berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden dengan tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/ daerah dan pembangunan nasional.

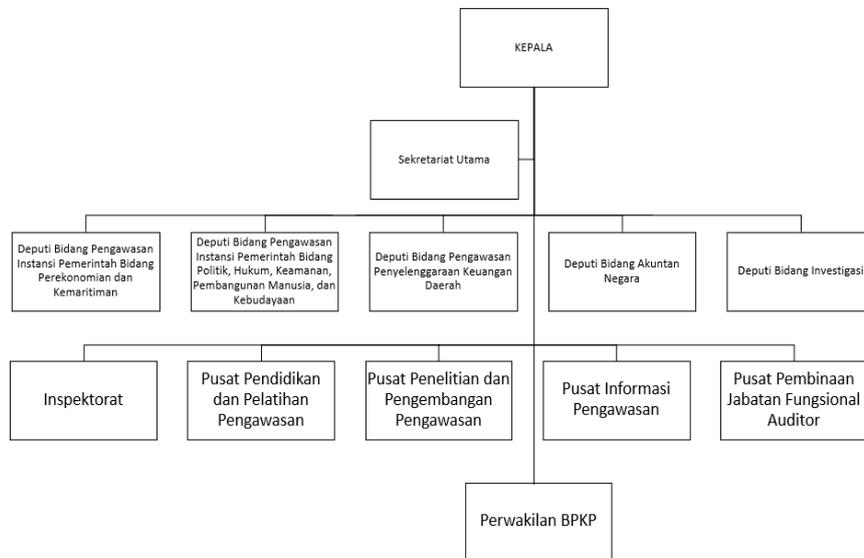
Selain itu Presiden juga mengeluarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang Peningkatan Kualitas Sistem Pengendalian Intern dan Keandalan Penyelenggaraan Fungsi Pengawasan Intern Dalam Rangka Mewujudkan Kesejahteraan Rakyat dengan menugaskan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) untuk melakukan pengawasan dalam rangka meningkatkan penerimaan negara/daerah serta efisiensi dan efektivitas anggaran pengeluaran negara/ daerah, meliputi: a. audit dan evaluasi terhadap pengelolaan penerimaan pajak, bea dan cukai; b. audit dan evaluasi terhadap pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak pada Instansi Pemerintah, Badan Hukum lain, dan Wajib Bayar; c. audit dan evaluasi terhadap pengelolaan Pendapatan Asli Daerah; d. audit dan evaluasi terhadap pemanfaatan aset negara/ daerah; e. audit dan evaluasi terhadap program/kegiatan strategis di bidang kemaritiman, ketahanan energi, ketahanan pangan, infrastruktur, pendidikan, dan kesehatan; f. audit dan evaluasi terhadap pembiayaan pembangunan nasional/daerah; g. evaluasi terhadap penerapan sistem pengendalian intern dan sistem pengendalian kecurangan yang dapat mencegah, mendeteksi, dan menangkal korupsi; h. audit investigatif terhadap penyimpangan yang berindikasi merugikan keuangan negara/daerah

untuk memberikan dampak pencegahan yang efektif; i. audit dalam rangka penghitungan kerugian keuangan negara/daerah dan pemberian keterangan ahli sesuai dengan peraturan perundangan.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai kelancaran aktivitas sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Didalam struktur organisasi yang dimiliki perusahaan akan jelas tercermin tugas dan tanggung jawab dari jabatan serta hubungan antar bagian.

BPKP dalam kegiatannya menggunakan struktur organisasi garis dan staff, dimana dalam bentuk ini wewenang didelegasikan secara langsung ke bawah. Hal ini disebabkan karena BPKP sebagai perusahaan yang cukup besar dengan bidang kerja beraneka ragam serta jumlah karyawan yang banyak.



Gambar 3.1
Struktur Organisasi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan
 Sumber: BPKP Kantor Pusat, 2017

3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara langsung di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang beralamat di Jalan Pramuka 33 Jakarta 13120. Penelitian ini dilakukan sejak tanggal 1 Maret 2017.

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan metode penelitian *explanatory*. Menurut Sumanto (2014) Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsi dan menginterpretasi apa yang ada (bisa mengenai kondisi, atau hubungan yang ada, pendapat yang sedang tumbuh, proses yang sedang berlangsung, akibat yang terjadi atau kecenderungan yang tengah berkembang). Data penelitian deskriptif

biasanya dikumpulkan melalui survei kuesioner, wawancara, atau observasi.

Menurut Sukandarrumidi (2012), Penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPKP.

C. Operasionalisasi Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

a. Variabel *Independent* (Bebas)

Variabel *independent* merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent*. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2).

b. Variabel *Dependent* (Terikat)

Variabel *dependent* merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel *independent*. Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

Tabel 3.1
Operasional Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator | Item | Skala |
|--|--------------------------|--|-------------|--------------|
| <p>Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan perasaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaannya.</p> <p>Dimensi Kepuasan Kerja pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, promosi, supervisi, kelompok kerja, lingkungan kerja.</p> <p>Robbins dalam Indah Puji Hartatik (2014), Suparno (2014),</p> <p>McShanedan Von Glinow dalam Wibowo (2015), Suharsono (2012)</p> | 1. Pekerjaan itu sendiri | Pekerjaan yang menarik | 1 | Interval |
| | | Puas dengan pekerjaan | 2 | |
| | | Tanggung jawab dalam pekerjaan | 3 | |
| | 2. Upah/Gaji | Gaji yang sesuai dengan beban kerja | 4 | Interval |
| | | Pembagian gaji yang adil | 5 | |
| | 3. Promosi | Kesempatan untuk maju | 6 | Interval |
| | | Kebijakan promosi dalam perusahaan | 7 | |
| | 4. Supervisi | Perhatian dan hubungan personal supervise dengankaryawan | 8 | Interval |
| | | Pengawasan supervisi | 9 | |
| | | Supervisi selalu mendengarkan ide dan saran | 10 | |
| | 5. Rekan kerja | Rekan kerja yang saling membantu | 11 | Interval |
| | | Rekan kerja yang menyenangkan | 12 | |
| <p>Komitmen Organisasi (X1) Adalah dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan</p> | Komitmen Afektif | <p>1. Ikatan emosional pada organisasi</p> <p>2. Keinginan untuk berkontribusi</p> <p>3. Keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi</p> | 1 2 3 | Interval |

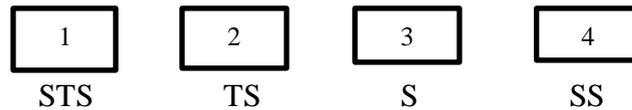
| | | | | |
|--|------------------------|---|---|----------|
| organisasi, bersikap loyal terhadap organisasi, serta berkemauan melakukan upaya keras demi kepentingan organisasi itu. Dimensi komitmen organisasi adalah afektif, berkelanjutan, dan normatif. Allen dan Meyer (1993), Robbins & Judge (2008) | Komitmen Berkelanjutan | 1. Pilihan pekerjaan 2. Kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi 3. Kerugian meninggalkan organisasi | 4 5 6 | Interval |
| | Komitmen Normatif | 1. Kewajiban untuk bekerja karena alasan etika 2. loyalitas | 7 8 | Interval |
| Lingkungan Kerja (X2) Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Dimensi lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dan non fisik. Wursanto (2005), Sedarmayanti (2001), Mangkunegara (2005) | Fisik | 1. penerangan 2. Ventilasi 3. Kebisingan 4. Peralatan kerja 5. Toilet 6. Sarana ibadah 7. Fasilitas kerja 8. Keamanan 9. Kebersihan | 9 10 11 12 13 14 15 16 17 | |
| | Non Fisik | 1. Komunikasi 2. Hubungan antar karyawan | 18 19 | |

1 Skala Pengukuran

Pada penelitian ini skala pengukuran instrumen yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial menurut Sugiyono (2014). Untuk mengukur variabel untuk penelitian ini, peneliti memakai skala likert dengan menggunakan empat alternatif jawaban. Dengan alasan peneliti berpendapat bahwa ada

kelemahan dengan lima alternatif karena responden cenderung memilih alternatif yang ada ditengah (karena dianggap paling gampang dan tidak hampir berpikir), Arikunto (2010:284).

Berikut adalah bentuk dari skala Likert interval 1-4:



Gambar 3.2
Bentuk Skala Likert Interval 1-5

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

D. Metode Penentuan Populasi dan Sampel

1. Sumber Data

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) kantor pusat.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan satu sumber data yaitu data skunder. Data sekunder diperoleh dari buku-buku, jurnal, skripsi dari peneliti terdahulu yang terkait dengan masalah penelitian.

2. Populasi

Menurut Musfiqon (2012) populasi adalah totalitas objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, dan benda yang mempunyai kesamaan sifat. Populasi merupakan kelompok besar yang menjadi objek penelitian. Menurut Arikunto (2010 :134-185) sample adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian kurang dari 100, maka sample yang akan diambil adalah semuanya. Pengambilan teknik sample dilakukan dengan teknik *Non-propability sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPKP yang berjumlah 75 yang menjabat sebagai staff pada Divisi SDM, Divisi Umum dan Divisi Pelayanan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non-probability sampling*. Menurut Wiratna Sujarweni (2014), teknik *non-probability sampling* adalah pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Nasution (2014), yang termasuk teknik non-probability sampling antara lain *systematic sampling, quota sampling, accidental sampling, purposive sampling, saturation sampling, snowball sampling*. *Accidental sampling* adalah sampel yang diambil dari siapa saja yang kebetulan

ada. Karena sampel ini sama sekali tidak representatif tentu saja tidak mungkin diambil suatu kesimpulan yang bersifat generalisasi. Metode ini sangat mudah, murah, dan cepat untuk dilakukan.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua metode pengumpulan data sekunder.

1. Data Skunder

a) Kuesioner

Menurut Hudori Nawawi dalam Pabundu Tika (2006) “kuesioner adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden”. Jenis penelitian kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup merupakan pertanyaan dan alternatif jawabannya telah ditentukan oleh peneliti, dan responden hanya tinggal memilih saja. Kuesioner tertutup ini diberikan kepada para karyawan pada BPKP dan disebarakan dalam satu waktu. Data yang diperoleh dari bahan bacaan disebut data sekunder. Peneliti memperoleh data sekunder melalui beberapa sumber, salah satunya adalah data yang diperoleh langsung dari BPKP, seperti struktur organisasi, data mengenai absensi keterlambatan dan kehadiran karyawan di BPKP selama 10

bulan terakhir. Data sekunder lainnya yang digunakan dalam penelitian ini berupa dari beberapa buku, skripsi dan jurnal penelitian terdahulu.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan, serta diikuti dengan pengujian terhadap hipotesis penelitian, kemudian peneliti melakukan analisis untuk menarik kesimpulan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan perangkat lunak komputer yang berguna untuk menganalisis data statistik yaitu program SPSS (*Statistical Program for Social Science*).

1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Cara menguji validitas dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Teknik ini diuji

dengan cara mengkorelasi setiap skor dari indikator dengan total skor indikator. Lalu hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Dikutip dari Syofian Siregar (2012), rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* adalah:

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = jumlah responden

Y = skor variabel (jawaban responden)

X = skor total variabel untuk responden n

b) Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Teknik pengukuran uji realibilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik *Alpha Cronbach* ini digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak. Dikutip dari Syofian Siregar (2012) Rumus teknik *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{11} = koefisien realibilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

σ^2 = jumlah varians total

σ_b^2 = jumlah varians butir

Kriteria pengujian realibilitas:

1. Jika nilai Alpha Cronbach $> 0,6$, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai Alpha Cronbach $< 0,6$, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskripsi data merupakan hasil dari pengolahan data variabel yang bertujuan untuk memberi gambaran secara umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data dalam penelitian ini merupakan hasil yang didapat melalui dengan cara penyebaran kuesioner kepada karyawan BPKP yang berjumlah 75 orang. Jawaban karyawan dalam kuesioner akan menggambarkan kondisi perusahaan secara umum mengenai masalah komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Untuk memudahkan dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban kesioner pada masing – masing vaiabel. Peneliti mengacu pada kriteria interprestasi skor sebagai berikut :

Tabel III. 3
Kriteria Interpretasi Skor

| skor kriteria | pengembangan karir | komitmen organisasi | kepuasan kerja |
|---------------|--------------------|---------------------|----------------|
| | S+SS | S+SS | S+SS |
| 0%-25% | Sangat Rendah | Sangat Rendah | Sangat Rendah |
| 25%-50% | Rendah | Rendah | Rendah |
| 50%-75% | Tinggi | Tinggi | Tinggi |
| 75%-100% | Sangat tinggi | Sangat tinggi | Sangat tinggi |

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Danang Sunyoto (2011), Uji normalitas bertujuan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pada pengujian normalitas ini menggunakan uji *kolmogorof-smirnov* dengan melihat nilai residual dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal mempunyai probabilitas signifikan $> 0,05$.

b) Uji Linearitas

Menurut Duwi Priyatno (2011), Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear

atau tidak linear secara signifikan. Uji linearitas digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linearitas menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika nilai signifikansi $< 0,05$.

c) Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2013), Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai $VIF < 5$ atau mendekati 5, maka tidak ada multikolinearitas.

d) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Danang Sunyoto (2011), Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama, maka terjadi homoskedastisitas. Namun jika varian tidak sama atau berbeda maka terjadi heteroskedastisitas. Metode dalam uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual dengan masing-masing

variabel bebas. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Duwi Priyatno (2010), Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = variabel terikat (variabel yang diduga)

X₁ = variabel bebas (motivasi kerja)

X₂ = variabel bebas (kompensasi)

a = *intercept* atau konstanta

b₁ dan b₂ = koefisien regresi

b) Uji t (Regresi Parsial)

Menurut Mudrajad Kuncoro (2011), Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Pengukuran uji statistik t menggunakan t_{hitung} . Rumus t_{hitung} adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

t_{hitung} = nilai t

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

r = koefisien korelasi parsial

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis 1

Ho : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPKP.

Ha : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPKP.

2. Hipotesis 2

Ho : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPKP.

Ha : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPKP.

Kaidah Pengujian:

1. Ho diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan $>$ dari 0,05.
2. Ho ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan $<$ dari 0,05.

c) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Mudrajat Kuncoro (2011), Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel bebas) dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil mengartikan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu mengartikan bahwa variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Rumus dari koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

R^2 = besarnya koefisien determinasi

Y = nilai variabel Y

\hat{Y} = nilai estimasi Y

\bar{Y} = nilai rata-rata varians Y

