

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, valid, benar) dan dapat dipercaya tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Transportasi Jakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Transportasi Jakarta di Jl. Mayjend Soetoyo No. 1 – Cawang, Jakarta. Lokasi ini dipilih oleh peneliti berdasarkan pengamatan peneliti bahwa PT Transportasi Jakarta merupakan tempat yang cocok untuk melakukan penelitian karena terdapat masalah yang kompleks. Selain itu, PT Transportasi Jakarta merupakan perusahaan yang dekat dengan tempat tinggal peneliti sehingga lokasi dan situasi memudahkan untuk dijangkau oleh peneliti.

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan Mei 2016. Waktu tersebut dipilih dengan alasan karena waktu tersebut merupakan waktu yang tepat bagi peneliti memfokuskan diri pada kegiatan penelitian.

C. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono “metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu¹”. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan survei.

Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung saat ini atau saat yang lampau. Penelitian ini tidak mengadakan manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel bebas, tetapi menggambarkan suatu kondisi apa adanya. Penggambaran kondisi bisa individual atau menggunakan angka-angka².

Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test wawancara terstruktur dan sebagainya³. Survei yaitu suatu metode untuk memperoleh data yang ada pada saat penelitian dilakukan⁴.

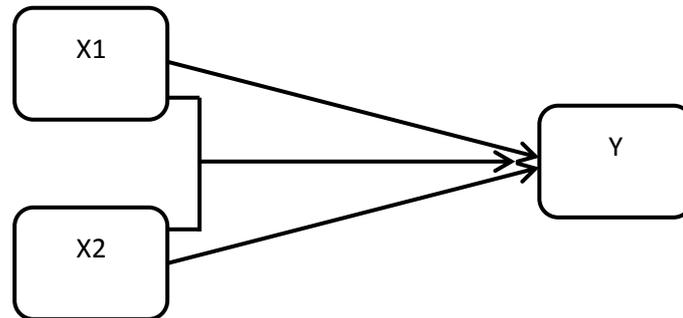
Selain survei, metode yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan lembar berupa pernyataan secara tertulis mengenai budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Maka data yang digunakan adalah data primer untuk variabel X1 (budaya organisasi), variabel X2 (motivasi kerja) dan variabel Y (komitmen organisasi) dengan melihat pengaruh antara variabel X1 (budaya organisasi) dan variabel X2 (motivasi kerja) terhadap variabel Y (komitmen organisasi).

¹Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2012), p.12

²Sukmadinata, Metode Penelitian Pendidikan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), p.201

³Sugiyono, *op. cit.*, p.6

⁴Irawan Soehartono, Metode Penelitian Sosial, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2002), p.35



Keterangan :

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Motivasi Kerja

Y : Komitmen Organisasi

→ : Arah dan Pengaruh

Pada penelitian, konstelasi pengaruh ini digunakan untuk memberikan arah atau gambar penelitian yang dilakukan peneliti, di mana budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas atau disimbolkan dengan X1 dan X2 sedangkan variabel komitmen organisasi merupakan variabel terikat sebagai yang dipengaruhi yang disimbolkan dengan Y.

D. Populasi dan Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁵. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Transportasi Jakarta yang berjumlah 5690 orang. Sedangkan populasi terjangkau pada penelitian ini adalah karyawan PT

⁵Sugiyono, op. cit., p.61

Transportasi Jakarta yang berada pada kantor pusat yang berjumlah 273 orang.

Berikut merupakan data karyawan kantor pusat PT Transportasi Jakarta:

Tabel III.1
Data Karyawan Kantor PT Transportasi Jakarta

Departemen	Jumlah Karyawan
Tim CC	3
Office	112
Ulp	9
Penjualan	40
SDM & Umum	32
Layanan Halte	5
Pengendalian	42
Operasional	20
Layanan Bus	6
Keamanan	4
Total	273

Jumlah sampel yang diambil dari populasi terjangkau adalah 152 karyawan. Pengambilan sampel tersebut didasarkan pada tabel jumlah sampel populasi tertentu dari *Isaac* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5%. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Proportional random sampling* atau sebanyak teknik acak proporsional, dimana seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Data-data yang diperoleh dalam penelitian ini diambil dari instrumen penelitian berupa kuesioner. Adapun proporsi dan perimbangan dengan perhitungan adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Teknik Pengambilan Sampel *Proportional Random Sampling*

Departemen	Jumlah Karyawan
Tim CC	$\frac{3}{152} \times 100 = 2$
Office	$\frac{112}{152} \times 100 = 62$
Ulp	$\frac{9}{152} \times 100 = 5$
Penjualan	$\frac{40}{152} \times 100 = 22$
SDM & Umum	$\frac{32}{152} \times 100 = 18$
Layanan Halte	$\frac{5}{152} \times 100 = 3$
Pengendalian	$\frac{42}{152} \times 100 = 23$
Operasional	$\frac{20}{152} \times 100 = 11$
Layanan Bus	$\frac{6}{152} \times 100 = 3$
Keamanan	$\frac{4}{152} \times 100 = 2$
Total	152

Sumber: Data diolah peneliti

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu budaya organisasi (variabel X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y). Adapun instrumen tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi (Y)

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah orientasi dari seseorang terhadap organisasi dalam mengidentifikasi, terlibat dan setia, menerima nilai-nilai serta bersedia

melakukan usaha untuk memajukan organisasi dalam segi afektif, berkelanjutan dan normatif dengan tujuan tertentu.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan data primer yang dapat dilihat melalui dimensi berupa komitmen afektif (pengalaman kerja, pegawai secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi), komitmen berkelanjutan (kurangnya alternatif, investasi, kekhawatiran terhadap keluarga), dan komitmen normatif (sosialisasi/hidup bermasyarakat, kontrak psikologis [kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan dan lain-lain], adanya perasaan berhutang budi dan adanya tekanan dari orang lain).

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi dan juga memberikan gambaran tentang seberapa jauh instrumen ini mencerminkan dimensi variabel komitmen organisasi. Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.3

Kisi-kisi Instrumen Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Dimensi	Indikator	Jumlah Butir	Butir Uji Coba		Jumlah Butir	Butir Final	
			+	-		+	-
Komitmen Afektif	- Pengalaman kerja	3	14, 20	5	3	9, 14	3
	- Pegawai	6	2*,	-	3	2, 4,	-

	secara emosi terikat, mengenal dan terlibat		4, 6, 9*, 17, 23*			12	
Komitmen Berkelanjutan	- Kurangnya alternative	3	19*, 28	11	2	20	7
	- Investasi	4	16, 27	21, 32	4	11, 19	15, 24
	- Kekhawatiran terhadap keluarga	4	18, 26*, 30	13	3	13, 22	8
Komitmen Normatif	- Sosialisasi	4	10, 15	22, 25	4	6, 10	16, 18
	- Kontrak psikologis	4	8, 24, 29	12*	3	5, 17, 21	-
	- Adanya perasaan berhutang budi	3	7*, 33	31	2	25	23
	- Adanya tekanan dari orang lain	2	3*	1	1	-	1
TOTAL		33	23	10	25	16	9

Keterangan:

(*) Butir pernyataan yang *drop*

Untuk menguji instrumen dengan menggunakan skala *Likert* telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya.

Tabel III.4

Skala Penilaian Terhadap Komitmen Organisasi

No.	Kategori Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	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

1) Uji Validitas

Proses pengembangan instrumen komitmen organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada indikator variabel komitmen organisasi seperti terlihat pada tabel III.3. Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel komitmen organisasi sebagaimana tercantum pada tabel III.4. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 karyawan kantor pusat PT Transportasi Jakarta yang dipilih mewakili tiap departemen.

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan instrumen. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut⁶.

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

Keterangan:

r_{it} : koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total

$\sum x_i$: jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

$\sum x_t$: jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

⁶Djaali dan Pudji Muljono, Pengukuran dalam Bidang Pendidikan (Jakarta: Grasindo, 2008), p.86

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

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid, dari 33 butir pernyataan terdapat 8 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 25 pernyataan.

2) Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama⁷. Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan rumus *Alpha Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total. Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*⁸.

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

Keterangan :

r_{ii} : koefisien reliabilitas instrumen

k : jumlah butir instrumen

$\sum s_i^2$: varians butir

$\sum s_t^2$: varians total

⁷Sugiyono, loc. cit.

⁸Djaali dan Pudji Muljono, loc. cit.

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut⁹:

$$S^2 = \frac{\sum Y^2 - (\sum Y)^2}{N}$$

Keterangan :

S^2 : varians

$\sum Y^2$: jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum Y)^2$: jumlah dari setiap butir soal yang dikuadratkan

N : jumlah sampel

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan y sebesar 0,938. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800-1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Perhitungan dapat dilihat pada lampiran 10 halaman 111.

2. Budaya Organisasi (X1)

a. Definisi Konseptual

Budaya organisasi adalah nilai, norma, prinsip, tradisi, keyakinan dan harapan bersama yang terbentuk dari persepsi para karyawan yang membentuk perilaku karyawan seperti inovasi, perhatian kepada detail, orientasi hasil, orang, tim, keagresifan dan kemantapan sehingga menjadi kebiasaan dalam melakukan tugas berdasarkan pola yang mendasari identitas organisasi.

b. Definisi Operasional

Budaya organisasi diukur menggunakan data primer yang dapat dilihat melalui inovasi (menunjukkan kreativitas, memberikan gagasan baru), perhatian

⁹Suharsimi Arikunto, Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), p.97

ke rincian (ketelitian, menganalisis, memperhatikan hal yang rinci), orientasi hasil (manajemen memperhatikan setiap hasil pekerjaan), orientasi orang (orientasi untuk menjadi jujur, mendukung penghargaan pada hak individual), orientasi tim (senang bekerja dalam tim, mendukung sesama rekan kerja), keagresifan (kompetisi karyawan), dan kemantapan (lingkungan kerja yang stabil, berorientasi pada peraturan).

c. Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi dan juga untuk memberikan gambaran tentang seberapa jauh instrumen ini mencerminkan indikator variabel budaya organisasi. Kisi-kisi instrumen budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.5
Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X1)

Dimensi	Indikator	Jumlah Butir	Butir Uji Coba		Jumlah Butir	Butir Final	
			+	-		+	-
Inovasi	- Menunjukkan kreativitas	1	27	-	1	22	-
	- Memberikan gagasan baru	2	1	8	2	1	6
Perhatian ke rincian	- Ketelitian	1	24	-	1	19	-
	- Menganalisis	1	21	-	1	17	-
	- Memperhatikan hal yang rinci	2	14	7	2	11	5
Orientasi hasil	- Manajemen memperhatikan setiap hasil pekerjaan	2	17	25	2	14	20
Orientasi orang	- Orientasi	1	19	-	1	15	-

	untuk menjadi jujur						
	- Mendukung penghargaan pada hak individual	3	4*, 12, 26	-	2	9, 21	-
Orientasi tim	- Senang bekerja dalam tim	3	3*, 15	23	2	12	18
	- Mendukung sesama rekan kerja	2	10*	20	1	-	16
Keagresifan	- Kompetisi karyawan	2	16	6	2	13	4
Kemantapan	- Lingkungan kerja yang stabil	3	5, 11, 13	-	3	3, 8, 10	-
	- Berorientasi pada peraturan	4	2, 9, 18*, 22*	-	2	2, 7	-
TOTAL		27	21	6	22	16	6

Keterangan:

(*) Butir pernyataan yang *drop*

Untuk menguji instrumen dengan menggunakan skala *Likert* telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya.

Tabel III.6

Skala Penilaian Terhadap Budaya Organisasi

No.	Kategori Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	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 Budaya Organisasi

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan instrumen. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut¹⁰.

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

Keterangan :

r_{it} : koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total

$\sum x_i$: jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

$\sum x_t$: 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 5 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 22 pernyataan.

¹⁰Djaali dan Pudji Muljono, loc. cit.

2) Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama¹¹. Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan rumus *Alpha Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total. Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*¹².

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

Keterangan :

r_{ii} : koefisien reliabilitas instrumen

k : jumlah butir instrumen

$\sum s_i^2$: varians butir

$\sum s_t^2$: varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:¹³

$$S^2 = \frac{\sum Y^2 - (\sum Y)^2}{N}$$

Keterangan :

S^2 : varians

$\sum Y^2$: jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum Y)^2$: jumlah dari setiap butir soal yang dikuadratkan

N : jumlah sampel

¹¹Sugiyono, loc. cit.

¹²Djaali dan Pudji Muljono, op. cit., p.89

¹³Suharsimi Arikunto, loc. cit.

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan r sebesar 0,927. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800-1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Perhitungan dapat dilihat pada lampiran 13 halaman 116.

3. Motivasi Kerja (X2)

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul baik dalam diri seseorang maupun dari luar individu mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja diukur dengan menggunakan data primer yang dapat dilihat melalui dua indikator yaitu faktor intrinsik (pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kecocokan pada pekerjaan) dan faktor ekstrinsik (kondisi lingkungan kerja, gaji, penyeliaan, promosi jabatan).

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dan juga untuk memberikan gambaran tentang seberapa jauh instrumen ini mencerminkan dimensi variabel motivasi kerja. Kisi-kisi instrumen motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.7
Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X2)

Indikator	Sub Indikator	Jumlah Butir	Butir Uji Coba		Jumlah Butir	Butir Final	
			+	-		+	-
Faktor Intrinsik	- Pekerjaan itu sendiri	5	1, 9, 19, 23*	15	4	1, 8, 17	13
	- Tanggung jawab	6	3, 7, 8*, 22	21, 25	5	3, 7, 19	18, 21
	- Kecocokan pada pekerjaan	3	12*, 24	18	2	20	16
Faktor Ekstrinsik	- Kondisi lingkungan kerja	2	2	11	2	2	10
	- Gaji	3	6, 17	10	3	6, 15	9
	- Penyeliaan	2	4	14	2	4	12
	- Promosi jabatan	4	13, 16	5, 20*	3	11, 14	5
TOTAL		25	16	9	21	13	8

Keterangan:

(*) Butir pernyataan yang *drop*

Untuk menguji instrumen dengan menggunakan skala *Likert* telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya.

Tabel III.8
Skala Penilaian Terhadap Motivasi Kerja

No.	Kategori Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	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 Motivasi Kerja

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan instrumen. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut¹⁴.

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

Keterangan :

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

$\sum x_i$ = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

$\sum x_t$ = 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 25 butir pernyataan terdapat 4 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 21 pernyataan.

¹⁴Djaali dan Pudji Muljono, loc. cit.

2) Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama¹⁵. Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan rumus *Alpha Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total. Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*¹⁶.

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

Keterangan :

r_{ii} = koefisien reliabilitas instrumen

k = jumlah butir instrumen

$\sum s_i^2$ = varians butir

$\sum s_t^2$ = varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:¹⁷

$$S^2 = \frac{\sum Y^2 - (\sum Y)^2}{N}$$

Keterangan :

S^2 : varians

$\sum Y^2$: jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum Y)^2$: jumlah dari setiap butir soal yang dikuadratkan

¹⁵Sugiyono, loc. cit.

¹⁶Djaali dan Pudji Muljono, loc. cit.

¹⁷Suharsimi Arikunto, loc. cit.

N : jumlah sampel

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan r sebesar 0,901. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800-1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Perhitungan dapat dilihat pada lampiran 16 halaman 121.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan menggunakan 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. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah model yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan *Normal Probability Plot*. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data berdistribusi normal
- 2) H_1 : artinya data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka artinya data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan analisis *Normal Probability Plot*,

- 1) Jika data menyebar di sekitar 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 Linieritas

Regresi linier dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linier. Strategi untuk memverifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dengan SPSS menggunakan *Test of Linierity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data tidak linier
- 2) H_1 : artinya data linier

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji linieritas yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data tidak linier
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data linier

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas”¹⁸. 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 statistik 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 statistik 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

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain¹⁹. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

¹⁸Ghozali 2011

¹⁹Umar 82

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* yaitu dengan me-regresi nilai absolute residual terhadap variable independen. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : tidak ada heteroskedastisitas
- 2) H_1 : terdapat heteroskedastisitas

Perhitungan dengan menggunakan SPSS, maka kesimpulannya adalah:

- 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

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis regresi linier yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- \hat{Y} = variabel terikat (Komitmen Organisasi)
- X_1 = variabel bebas pertama (Budaya Organisasi)
- 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 (Budaya Organisasi)

b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Motivasi Kerja)

dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

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 signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

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

Artinya variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara serentak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

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

b. Uji t

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

Hipotesis penelitiannya:

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

$H_a : b_1 \geq 0$, artinya variabel budaya organisasi 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.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

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

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh besarnya perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas secara serentak. Koefisien determinasi ini

(R^2) dapat menggambarkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh variabel bebas (X) terhadap naik turunnya variabel terikat (Y).

Rumus yang dapat digunakan untuk menghitung R squared (R^2) atau koefisien determinasi adalah:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

b_1 = koefisien regresi variabel X1

b_2 = koefisien regresi variabel X2

X_1, X_2 = variabel independen

Y = variabel dependen

Nilai R^2 berkisar antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Apabila nilai R^2 yang diperoleh mendekati nol, maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat. Dan sebaliknya, ketika nilai R^2 mendekati 1, artinya variabel-variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh besar terhadap variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.