**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

1. **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
4. **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.

1. **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk variabel bebas disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) 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**

X1

Y

X2

Keterangan :

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Motivasi Kerja

Y : Komitmen Organisasi

**→** : Arah Hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah-arah atau gambar penelitian yang dilakukan peneliti, dimana disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas atau yang memengaruhi dengan simbol X1 dan X2 sedangkan komitmen organisasi merupakan variabel terikat sebagai yang dipengaruhi dengan simbol Y.

1. **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.[[1]](#footnote-1)

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.[[2]](#footnote-2) Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling* atau 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. 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.

1. **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 (X1) dan motivasi kerja (X2), serta variabel terikatnya yaitu komitmen organisasi (Y). Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. **Komitmen Organisasi**
	1. **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.

* 1. **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.*

* 1. **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. | *Affective Commitment* | 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 | *Continuance Commitment* | 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. | *Normative Commitment* | 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 penyataan 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 |

* 1. **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 (X1) 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:

rit = $\frac{ƩX\_{i}\*X\_{t}}{\sqrt{ƩX\_{i}^{2}\*ƩX\_{t}^{2}}}$

Keterangan:

rit = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

Xi = deviasi skor butir dari Yi

Xt = deviasi skor butir dari Yt

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah rtabel = 0.361, jika rhitung>rtabel maka butir pernyataan dianggap valid. Namun jika rhitung<rtabel, 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:

$$r\_{ii}=\frac{k}{k-1}\left[1-\frac{∑si^{2}}{∑st^{2}}\right]$$

Keterangan:

rii = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

ƩSi2 = jumlah varians skor butir

St2 = varians skor total

Varians butir dicari dengan rumus:

Si2 = $\frac{ƩX\_{i}^{2}- \frac{\left(ƩX\_{i}\right)2}{n}}{n}$

Bila n>30 (n-1)

Keterangan:

Si2 = varians butir

ƩXi2 = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

(ƩXi)2 = jumlah butir soar yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

1. **Disiplin Kerja**
	1. **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.

* 1. **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.

* 1. **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 |

* 1. **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 (X1) 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:

rit = $\frac{ƩX\_{i}\*X\_{t}}{\sqrt{ƩX\_{i}^{2}\*ƩX\_{t}^{2}}}$

Keterangan:

rit = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

Xi = deviasi skor butir dari Yi

Xt = deviasi skor butir dari Yt

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah rtabel = 0.361, jika rhitung>rtabel maka butir pernyataan dianggap valid. Namun jika rhitung<rtabel, 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:

$$r\_{ii}=\frac{k}{k-1}\left[1-\frac{∑si^{2}}{∑st^{2}}\right]$$

Keterangan:

rii = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

ƩSi2 = jumlah varians skor butir

St2 = varians skor total

Varians butir dicari dengan rumus:

$$Si^{2} =\frac{ƩX\_{i}^{2}- \frac{\left(ƩX\_{i}\right)2}{n}}{n}$$

Bila n>30 (n-1)

Keterangan:

Si2 = varians butir

ƩXi2 = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

(ƩXi)2 = jumlah butir soar yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

1. **Motivasi Kerja**
	1. **Definisi Konseptual**

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

* 1. **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.

* 1. **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 kemanan 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 |

* 1. **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 (X1) 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:

rit = $\frac{ƩX\_{i}\*X\_{t}}{\sqrt{ƩX\_{i}^{2}\*ƩX\_{t}^{2}}}$

Keterangan:

rit = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

Xi = deviasi skor butir dari Yi

Xt = deviasi skor butir dari Yt

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah rtabel = 0.361, jika rhitung>rtabel maka butir pernyataan dianggap valid. Namun jika rhitung<rtabel, 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:

$$r\_{ii}=\frac{k}{k-1}\left[1-\frac{∑si^{2}}{∑st^{2}}\right]$$

Keterangan:

rii = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

ƩSi2 = jumlah varians skor butir

St2 = varians skor total

Varians butir dicari dengan rumus:

Si2 = $\frac{ƩX\_{i}^{2}- \frac{\left(ƩX\_{i}\right)2}{n}}{n}$

Bila n>30 (n-1)

Keterangan:

Si2 = varians butir

ƩXi2 = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

(ƩXi)2 = jumlah butir soar yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

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

* 1. **Uji Persyaratan Analisis**
		1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak.[[3]](#footnote-3) 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. H0 : Data berdistribusi normal
			2. H1 : Data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov Z* yaitu:

* + - * 1. Jika signifikansi > 0,05, maka H0 diterima artinya data berdistribusi normal.
				2. Jika signifikanis <0,05, maka H0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

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 H0 diterima artinya data berdistribusi normal.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, H0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.
	* 1. **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.[[4]](#footnote-4) Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi kurang dari 0,05. Hipotesis penelitiannya adalah:

* + - 1. H0 : data tidak linear
			2. Ha : data linear

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

* + - * 1. Jika signifikansi > 0,05 maka H0 diterima artinya data tidak linear.
				2. Jika signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak artinya data linear.
	1. **Uji Asumsi Klasik**
		1. **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.[[5]](#footnote-5)

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 nilah 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.
		1. **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. [[6]](#footnote-6) 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. H0 : varians residual konstan (Homoskedastisitas)
			2. Ha : varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas)

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

* + - * 1. Jika signifikansi > 0,05, maka H0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
				2. Jika signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

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 mengidentifikasikan terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka mengidentifikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

* 1. **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.[[7]](#footnote-7) Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Ŷ = α + b1X1 + b2X2

Keterangan:

Ŷ = variabel terikat (komitmen organisasi)

X1 = variabel bebas pertama (disiplin kerja)

X2 = variabel bebas kedua (motivasi kerja)

ɑ = konstanta (Nilai Ŷ apabila X1, X2…..Xn = 0)

b1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X1 (disiplin kerja)

b2  = koefisien regresi variabel bebas kedua, X2 (motivasi kerja)

Koefisien b1 dapat dicari dengan rumus:

$$b\_{1}= \frac{∑X\_{2^{2}}∑X\_{1}Y-∑X\_{1}X\_{2}∑X\_{2}Y}{∑X\_{1^{2}}∑X\_{2^{2}}-(∑X\_{1}X\_{2})^{2}}$$

Koefisien b2 dapat dicari dengan rumus:

$$b\_{2}= \frac{∑X\_{1^{2}}∑X\_{2}Y-∑X\_{1}X\_{2}∑X\_{1}Y}{∑X\_{1^{2}}∑X\_{2^{2}}-(∑X\_{1}X\_{2})^{2}}$$

* 1. **Uji Hipotesis**
		1. **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.[[8]](#footnote-8) Hipotesis penelitiannya:

* + - 1. H0 : b1 = b2 = 0

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

* + - 1. Ha : b1 ≠ b2 = 0

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

* + - * 1. F hitung ≤ F tabel, jadi H0 diterima.
				2. F hitung > F tabel, jadi H0 ditolak.
		1. **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.[[9]](#footnote-9) Hipotesis penelitiannya:

* + - 1. H0 : b1 ≤ 0, artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Ha : b1 ≥ 0, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

* + - 1. H0 : b2 ≤ 0, artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Ha : b2 ≥ 0, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

* + - * 1. t hitung ≤ t tabel, jadi H0 diterima.
				2. t hitung ≥ t tabel, jadi H0 ditolak.
	1. **Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi (R2) 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:

$$R²=\frac{\sum\_{}^{}\left(Yi-Y\right)²}{\sum\_{}^{}(Yi-Y)²}$$

KD = R2 X 100%

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R2 = Koefisien korelasi

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

 [↑](#footnote-ref-1)
2. *Ibid*., h. 118 [↑](#footnote-ref-2)
3. Priyatno, D. (2010). "Paham analisa statistik data dengan SPSS." Yogyakarta: Mediakom. [↑](#footnote-ref-3)
4. Priyatno. h.73 [↑](#footnote-ref-4)
5. Priyatno. h.81 [↑](#footnote-ref-5)
6. Priyatno. h.83 [↑](#footnote-ref-6)
7. Priyatno. h.61 [↑](#footnote-ref-7)
8. Priyatno., h.67 [↑](#footnote-ref-8)
9. Priyatno., h.68 [↑](#footnote-ref-9)