

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menurut Sugiyono (2013) dikatakan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian verifikatif yaitu penelitian yang pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan Suharsimi (2010). Berdasarkan tingkat eksplainsinya metode penelitian ini adalah penelitian *explanatoryresearch* atau penelitian yang menjelaskan pengaruh antar variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis Singarimbun dan Effendi (2006).

Penelitian ini menggunakan penelitian survey, yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena yang ada di dalam objek peneliti mencari keterangan secara aktual dan sistematis. Dengan menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert, populasi yang dipergunakan sebanyak 37 pegawai. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh, jenis dan sumber data primer dan data sekunder, metode pengumpulan data dengan cara wawancara, angket, observasi serta dokumentasi dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta teknik

analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dengan bantuan SPSS 20.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Darul 'Ulum Jombang Desa Jl. KH. Wahid Has'yim GusDur (Ex. Merdeka) No.29A, Mojongapit, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang. Adapun permasalahan yang akan dikembangkan adalah iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Didalam suatu penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum melakukan pengumpulan data. Variabel penelitian ini terdiri atas dua variabel yaitu variabel terikat dan bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang dipengaruhi perubahanya dengan timbulnya variabel terkait, Sugiyono (2013). Sebagaimana telah diuraikan dalam landasan teori dan rumusan hipotesis, penulis menggunakan indikator dari masing-masing variabel yaitu :

3.2.1 Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)

A. Iklim Organisasi (X1)

Iklim atau *Climate* berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal fisik saja seperti

temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada di dalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut. Menurut Robert Stringer dalam Wirawan (2007) indikator iklim organisasi sebagai berikut :

a. Struktur (*Structure*)

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

b. Standar-standar (*Standards*)

Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar yang tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

c. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos untuk diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk

memecahkan masalah problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

d. Penghargaan (*Recognition*)

Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Penghargaan yang rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

e. Dukungan (*Support*)

Perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

f. Komitmen (*commitment*)

Perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

B. Pengembangan Karir (X2)

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis. Menurut Rivai (2008) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan karir

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

b. Pengembangan karir individu

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

c. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen sumber daya manusia.

d. Peran umpan balik terhadap kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir

3.2.2 Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

Kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sikap tersebut dipengaruhi oleh factor-faktor pekerjaan, penyesuaian dan hubungan sosial karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2007) mengembangkan beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kerja itu sendiri
menyangkut ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Bayaran lebih banyak menyebabkan ketidak-puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- c. Kenaikan jabatan
Kenaikan jabatan bagi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- d. Pengawasan
Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
- e. Rekan kerja
faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

VARIABEL	INDIKATOR	KISI-KISI ANGKET
Iklm Organisasi (X1)	1. Struktur	X1.1.Pembagian tupoksi harus jelas dan sesuai keahlian yang dimiliki
	2. Standart	X1.2 Berkerja sesuai dengan Stadart Oprasional Prosedure (SOP) Perusahaan
	3. Tanggung Jawab	X1.3 Kesanggupan menyelesaikan tugas dengan baik
	4. Penghargaan	X1.4 Pemberian reward atas prestasi kerja yang baik dan sesuai
	5. Dukungan	X1.5 Support dari atasan atau pimpinan sangat diperlukan
	6. Komitmen	X1.6Bekerja berdasarkan komitmen kuat dan berasosiasi dengan loyalitas persnal antar karyawan dan pimpinan
Pengembangan Karir (X2)	1. Perencanaan Karir	X2.1Perencanaan karir karyawan di masa yang akan datang (kenaikan jabatan/pangkat)
	2. Pengembangan Karir Individu	X2.2Pemberian jabatan/pangkat harus menerima resiko dan tanggung jawab atas kemajuan karir yang dialami
	3. Pengembangan Karir Yang Didukung Departemen SDM	X2.3Pemberian dukunganberupa kompensasi bagi pegawai yang mengikuti kegiatan diluar perusahaan
	4. Peran Umpan Balik Kinerja	X2.4Pimpinan respontif terhadap hasil evaluasi pegawai yang karirnya melaju pesat atau karir standart dan rendah

VARIABEL	INDIKATOR	KISI-KISI ANGKET
Kepuasan Kerja (Y)	1. Kerja itu sendiri	Y.1 Saya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya
	2. Bayaran	Y.2 Gaji yang saya terima selama ini sudah sesuai
	3. Kenaikan jabatan	Y.3 Perusahaan memberikan kenaikan jabatan atas prestasi kerja yang saya lakukan
	4. Pengawasan	Y.4 Perusahaan selalu melakukan pengawasan kepada semua karyawan
	5. Rekan kerja	Y.5 Saya mampu bekerja dengan baik dengan rekan kerja saya.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur skala variabel adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2013).

Untuk menghitung skala pengukuran variabel, peneliti menggunakan 5 (lima) alternative pilihan jawaban disediakan dalam angket dengan pemberian skor jika pernyataan bersifat positif. Maka jawaban tersebut diberi skor dengan:

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

NO	PERNYATAAN	SKOR
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2013

Pada penelitian responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan oleh responden akan diberikan nilai tertentu (1, 2, 3, 4, dan 5). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total ialah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert. Dengan skala likert maka variabel yang akan diuji dijabarkan menjadi indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa system pernyataan.

3.4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu angket layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antar variabel atau item dengan skor total variabel. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item, korelasi antar skor item dengan skor totalnya harus signifikan

berdasarkan ukuran statistik tertentu. Bila ternyata skor semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat disimpulkan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas, Sugiyono (2013). Uji validitas dilakukan satu kali pada 30 sampel penelitian dan kemudian dilakukan analisis dengan sampel 37 responden.

Cara mengukur validitas konstruk yaitu dengan mencari korelasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan rumus teknik *Koefisien Korelasi Pearson Product Moment*. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{[\sum x^2 - (\sum x)^2] \cdot [\sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah responden
- $\sum x$ = Jumlah independen
- $\sum y$ = Jumlah dependen

Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS versi 20,0 kriteria validitas dapat ditentukan dengan melihat nilai *pearson correlation* dan *sig. (2-tailed)*. Jika nilai *pearson correlation* > nilai perbandingan berupa (r-kritis 0,3) maka item tersebut valid atau jika *pearson correlation* < nilai perbandingan berupa (r-kritis 0,3) berarti item tersebut tidak valid.

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	Pearson Korelasi (r)	r kritis	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	1	0.850	0,3	Valid
	2	0.717	0,3	Valid
	3	0.483	0,3	Valid
	4	0.431	0,3	Valid
	5	0.546	0,3	Valid
	6	0.850	0,3	Valid
Pengembangan Karir (X2)	1	0.728	0,3	Valid
	2	0.810	0,3	Valid
	3	0.703	0,3	Valid
	4	0.810	0,3	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0.819*	0,3	Valid
	2	0.706	0,3	Valid
	3	0.636	0,3	Valid
	4	0.615	0,3	Valid
	5	0.819	0,3	Valid

Sumber : Data diolah 2017

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel sudah valid, jadi dapat digunakan oleh peneliti untuk penelitian sebenarnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrument penelitian ini menggunakan formula *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 Sugiyono (2013).

Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat di katakan bahwa instrumen yang di gunakan tersebut reliable. Proses pengujian dilakukan sebelum penelitian sebenarnya dilakukan, butir pertanyaan yang tidak valid dan reliable tidak di gunakan dalam penelitian sebenarnya. Rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^L S^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

R₁₁ adalah koefisien reliabilitas

N adalah banyaknya butir soal

S_i² adalah varian skor soal ke-i

St² adalah varians skor total

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai hitung Alpha Cronbach	Nilai <i>alpha</i> ()	Keterangan
Iklm Organisasi (X1)	0,660	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,642	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,679	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah 2017

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 3.4 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien *alpha* () yang cukup besar yaitu $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari angket adalah reliabel yang berarti bahwa angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket yang reliabel

3.5 Populasi Dan Sampel

a. Penentuan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atau objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2013).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai berkerja di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Darul

‘Ulum Jombang berjumlah 37 Orang sebagai Pimpinan, Staff Karyawan, dan Dosen.

b. Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2013). Adapun yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pimpinan, Staff Karyawan, Dosen, dan officeboy yang bekerja pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Darul ‘Ulum Jombang.

Melihat dari Jumlah populasi, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2013) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sample dan dikenal juga dengan istilah sensus. Sehingga sampel yang digunakan adalah 37 responden sebagai Pimpinan, Staff Karyawan, Dosen yang bekerja pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Darul ‘Ulum Jombang.

3.6 Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dan berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini, yaitu mengenai Iklim Organisasai, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Pimpinan, Staff Karyawan, Dosen yang bekerja pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Darul ‘Ulum Jombang.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang telah dipublikasikan.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode-metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Pengumpulan data dengan mewawancarai atau mengajukan pertanyaan kepada responden yang berhubungan dengan penelitian. Untuk mengetahui penjelasan berkenaan dengan maksud dan pengisian daftar pertanyaan.

2. Angket

Pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan berkaitan dengan variabel yang diteliti kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas daftar pertanyaan yang diajukan.

3. Observasi atau Survey

Melakukan pengamatan secara langsung mengenai disiplin kerja dan budaya organisasi para pegawai serta untuk mengetahui sejauh mana kinerja yang dihasilkan.

4. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan cara mengambil data yang berasal dari dokumentasi asli. Dokumentasi asli tersebut dapat berupa buku, tulisan ilmiah, majalah, dan internet yang di miliki relevansi dengan penelitian.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item pernyataan dalam angket untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor} &: \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

- 1,0 – 1,8 = Sangat Buruk
- 1,81 – 2,6 = Buruk
- 2,61 – 3,4 = Cukup
- 3,41 – 4,2 = Baik
- 4,21 – 5,0 = Sangat Baik

Sumber : Sudjana, 2005

3.8.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. Analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2, (Sugiyono, 2013). Rumus regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta dari persamaan regresi

b = Koefisien regresi

x_1 = Iklim Organisasi

x_2 = Pengembangan Karir

e = Standart Error

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model persamaan regresi dengan metode estimasi jika memenuhi semua maka asumsi klasik akan memberikan hasil yang *Best Linier Unblaved Eximator* (BLUE) Ghazali (2011). Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah *uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas*.

A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu dan residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian variable

lain dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan, Ghazali (2011).

Kenormalan data diperlukan dalam metode analisis regresi (Baroroh, 2013). Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghazali, 2011). Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal.

Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik pada *Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residuannya:

- a. Jika data disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas juga menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Untuk mengetahui apakah data yang kita miliki normal atau tidak, kita menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Santoso (2007) memberikan pedoman pengambilan keputusan tentang data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal yang dapat dilihat dari:

- 1) Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($P > 0,05$).
- 2) Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$), maka data dikatakan tidak normal.

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent, Ghazali (2009).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.

- b. Menganalisis matrik korelasi variable bebas, apabila antara variable bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
- c. Multikolinearitas di dalam model regresi antara lain dapat dilakukan dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Faktor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variable bebas manakah yang dijelaskan oleh variable bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variable bebas yang terpilih yang tidak di jelaskan leh variable bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $= 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikorelinieritas adalah nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau 10% atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10, Ghozali (2011). Apabila didalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti diatas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolonieritas.

C. Uji Autokorelasi

Autokorelasi dapat diartikan sebagai korelasi yang terjadi diantara anggota dari serangkaian observasi yang berderetan waktu (apabila datanya *time series*) atau korelasi antara tempat berdekatan (apabila *cross sectional*).

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan

pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi, Ghazali (2011).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi didalam model regresi antara lain dapat dilakukan dengan uji Durbin – Waston (DW Test) yang hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variable bebas. Dengan cara t_{hitung} dibandingkan nilai t_{tabel} pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi, didasarkan atas hal berikut:

- a. Bila nilai DW terletak antara batas atau *upper bound* (du) dan $(4-du)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- b. Bila nilai DW lebih besar dari pada batas bawah atau *lower bound*, dll, maka koefisien auto korelasi lebih besar dari pada nol, berarti ada auto korelasi positif.
- c. Bila nilai DW lebih besar dari pada $(4 - dll)$, maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari pada nol, berarti ada autokorelasi negatif.
- d. Bila nilai DW terletak di antara batas atas (du) dan batas bawah (dl) ada DW terletak antara $(4-du)$ dan $(4-dl)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

D. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heterokdastiitas, Ghazali (2009).

Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heterokedastisitas antara lain : metode grafik, *park glejser*, *rank spearman*, dan *barlett*. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala hetetoskedastisitas dengan meihat grafik plot antara nilai presiksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang terletak di *Stidentized*.

- a. Jika ada titik-titik yang memebentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4. Uji Hiipotesis dengan Uji Parsial atau Uji t

Uji t di gunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 (Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir) benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) secara terpisah atau secara parsial, Sugiyono (2013).

Dasar pengambilan keputusan, Sugiyono (2013) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.8.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, Ghazali (2011). Bila R^2 mendekati 1 (100%) maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa makin baik atau makin tepat garis regresi yang diperoleh. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0 maka menunjukkan semakin tidak tepatnya garis regresi untuk mengukur data observasi.