

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan penelitian

Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan menggunakan pendekatan eksplanasi karena dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Singarimbun (2003) menyatakan bahwa apabila peneliti menjelaskan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis maka akan dinamakan penelitian melalui pendekatan eksplanasi (eksplanatory Research).

Lokasi penelitian ini adalah di Dinas Tenaga Kerja yang berada di Jl. KH. Wahid Hasyim No.175, Jombang, Jawa Timur. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai dinas tenaga kerja jombang Berjumlah 56 dan sampel yang diambil sebanyak 52 Karena angket yang disebar keseluruhan yang kembali yang digunakan sebagai sampel, maka sampelnya disebut juga sampel jenuh. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuisisioner yang berisi sejumlah pertanyaan dengan 5 (lima) opsi jawaban yang diukur dengan menggunakan Skala Likert. Penelitian ini metode dalam pengumpulan data melalui kuesioner, serta dilengkapi dengan beberapa dokumentasi. Metode analisis yang akan digunakan ialah metode analisis deskriptif kuantitatif dan menggunakan statistik inferensial dengan menggunakan rumus regresi linier berganda, yang menggunakan bantuan dalam bentuk SPSS.

3.2 Definisi Variabel , Operasionalisasi

3.2.1 Variabel

Variabel Independen Menurut Sugiyono (2017) menyatakan variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang terjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Jadi variabel ini sifatnya menerangkan dan mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi (X1), motivasi (X2), *human capital* (X3).

Variabel Dependen Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependen (variabel terikat) yang akan diteliti adalah kinerja pegawai (Y).

3.2.2 Operasionalisasi

Operasionalisasi dalam penelitian ini menerangkan tentang indikator yang ada di setiap variabel yaitu komitmen organisasi (X), motivasi (X2), *human capital* (X3) dan kinerja pegawai (Y).

1. komitmen organisasi (X)

Komitmen organisasi adalah suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu dalam hal ini adalah pegawai dinas tenaga kerja, yang sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya yaitu dinas tenaga kerja.

Indikator Komitmen Organisasi menurut Sopiah (2008) memiliki tiga indikator yaitu:

- a. Kemauan pegawai, yaitu keinginan pegawai dinas tenaga kerja untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Kesetiaan pegawai, yaitu keinginan pegawai dinas tenaga kerja untuk mempertahankan keanggotaannya ada disnaker dan menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c. Kebanggaan pegawai, yaitu perasaan bangga telah menjadi bagian dari pegawai dinas tenaga kerjadan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2. Motivasi (X2)

Motivasi menurut Winardi (2008) adalah motivasi merupakan sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu menyebabkan timbulnya sifat antusias dan persintensi dalam melaksanakan kegiatan tertentu. Dalam hal ini adalah motivasi yang dimiliki pegawai disnaker berupa antusias dan persintensi dalam melaksanakan kegiatan yang ada dinas tenaga kerja.

Indikator Motivasi menurut Winardi (2008) yaitu :

- a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (need for achievement), yaitu keinginan untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan pada pegawai disnaker sesuai standar kerja.

- b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (Need for power), yaitu keinginan pegawai disnaker untuk mencapai posisi/jabatan tertentu di dinas tenaga kerja.
- c) Kebutuhan untuk berafiliasi (Needs for affiliation), yaitu keinginan pegawai dinas tenaga kerja untuk bersahabat dan bekerjasama dengan pegawai lain di dinas tenaga kerja.

3. Human capital (X3)

Schermerhon (2005) mengartikan *human capital* sebagai nilai ekonomi dari Sumber Daya Manusia yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. Dalam hal ini human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan yang dimiliki pegawai disnaker untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan standar kerja.

Indikator Human Capital menurut Schermerhorn, (2005) adalah:

- a. Skills (keterampilan) yaitu tingkatan keahlian setiap pegawai dinas tenaga kerja dalam menjalankan tugas yang diberikan.
- b. Inovasi yaitu suatu penemuan baru oleh pegawai disnaker tentang penyelesaian suatu pekerjaan, yang berbeda dari yang sudah ada sebelumnya.
- c. Creativity merupakan kemampuan pegawai disnaker untuk memberi solusi baru atas berbagai permasalahan yang ada dilingkungan dinas tenaga kerja.

- d. Life experience (pengalaman hidup) yaitu Pengalaman yang dimiliki pegawai disnaker guna penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan.
- e. Kemampuan perusahaan dalam hal ini adalah dinas tenaga kerja, untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan, ketrampilan, keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh para pegawai dinas tenaga kerja.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seseorang dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini adalah hasil pekerjaan pegawai Dinas Tenaga Kerja baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator-Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2010) adalah:

- a) Kuantitas Kerja Seberapa lama pegawai Dinas Tenaga Kerja menyelesaikan tugasnya.
- b) Kualitas Kerja yaitu Seberapa baik pegawai Dinas Tenaga Kerja mengerjakan tugasnya
- c) Tanggung jawab kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan yang dibebankan oleh Dinas Tenaga Kerja.
- d) Kerja sama yaitu Kesiediaan pegawai dan pegawai lain dalam penyelesaian pekerjaan dengan baik.

- e) Inisiatif yaitu tingkat inisiatif pegawai dalam mengatasi pekerjaan didinas tenaga kerja.

Operasional variabel yang akan digunakan, akan ditunjukkan dalam tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

| Variabel | Indikator | Kisi - kisi | Sumber |
|--------------------------|-------------------------------------|---|----------------------|
| Komitmen Organisasi (X1) | Kemauan pegawai | Mampu mendahulukan Kepentingan dan kegiatan instansi | Sopiah (2008) |
| | Kesetiaan pegawai | Setia Kepada Instansi | |
| | Kebanggaan karyawan | Bangga Kepada Instansi | |
| Motivasi (X2) | Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan | Tercapainya Tugas yang diberikan atasan | Winardi (2008) |
| | Kebutuhan dalam kekuasaan | Mampu Meraih jabatan sesuai prestasi Kerja | |
| | Kebutuhan untuk berafiliasi | Mampu menjalin hubungan baik dengan pegawai lain | |
| Human Capital (X3) | Skills (keterampilan) Kerja | Keahlian yang saya miliki mendukung keberhasilan dalam penyelesaian pekerjaan | (Schermerhorn, 2005) |
| | Inovasi | Mampu berinovasi dengan cara baru dalam setiap pekerjaan | |
| | Creativity (Kreativitas) | Mampu menyampaikan ide/gagasan baru untuk menyelesaikan tugas | |
| | Life experience (pengalaman hidup) | Pengalaman kerja mampu menunjang keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan | |
| | Kemampuan perusahaan | Instansi mampu meningkatkan potensi dimiliki oleh para pegawai | |
| Kinerja Pegawai (Y) | Kualitas Kerja | Mampu menyelesaikan tugas sesuai standard perusahaan | Mangkunegara (2010) |
| | Kuantitas Kerja | Mampu Menyelesaikan tugas sesuai target Perusahaan | |

| | | | |
|--|----------------|---|--|
| | Tanggung Jawab | Bertanggungjawab dalam setiap tugas yang dikerjakan | |
| | Kerjasama | Mampu bekerjasama dengan baik | |
| | Inisiatif | Memiliki Inisiatif yang tinggi | |

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Tenaga Kerja, sedangkan untuk obyek penelitian ini adalah Komitmen, motivasi, *human capital* di Dinas Tenaga Kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas tenaga kerja Jombang berjumlah 56. Dengan data sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja

| No | Bidang | Jumlah |
|----|--|--------|
| 1 | Kepala dinas | 1 |
| 2 | Sekretariat | 12 |
| 3 | Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja | 8 |
| 4 | Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja | 7 |
| 5 | Bidang Penempatan Perluasan Kerja dan Transmigrasi | 7 |
| 6 | Pelayanan | 4 |
| 7 | Bidang pembinaan lpk | 17 |
| | JUMLAH | 56 |

Sumber. Sekretariat Dinas Tenaga Kerja (2020)

3.3.2 Sampel Jenuh (Sampel Sensus)

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan

diambil dari suatu populasi. Maka jumlah sampelnya diambil dari kembalinya angket yang telah disebar sebanyak 52 responden. Dengan demikian penggunaan populasi dari 56 menarik sampel 52 responden.

3.3.3 Skala Pengukuran

Dalam skala pengukuran ini penelitian ini menggunakan Skala Likert merupakan alat yang biasanya digunakan untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Sedangkan skala likert menurut Djaali (2008) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang sesuatu penyebab atau fenomena yang dilihat dari pendidikannya. Dengan menggunakan skala likert ini, variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator dalam variabel. Kemudian variabel-variabel tersebut akan dijadikan sebagai tolak ukur dalam penyusunan item-item instrument yang dapat berupa sebagai butiran pernyataan yang berisikan dengan pilihan yang berjenjang. Jawaban setiap item dalam instrumen yang menggunakan skala likert ini mempunyai gradasi dari yang positif sampai yang negative.

Data tersebut akan diolah dengan jawaban atas pertanyaan dalam penelitian ini akan menggunakan skor yang paling tinggi sampai yang rendah (1-5) yang akan menunjukkan setuju atau tidak setuju dari pernyataan yang diberikan oleh responden. Berikut adalah table skala likert yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.3
Instrument Skala Likert

| No | Pernyataan | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1 | Sangat setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Netral | 3 |
| 4 | Kurang setuju | 2 |
| 5 | Sangat tidak setuju | 1 |

Semakin tinggi skor penilaian yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat penilaian responden terhadap variabel yang diuji.

3.4 Jenis dan sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Semua data yang ada dalam penelitian ini kebenarannya harus bisa dipertanggungjawabkan, bisa memberikan gambaran secara komprehensif yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Jenis data ini akan dikelompokkan menjadi 2 (dua) jenis sebagai berikut:

- a. Data kualitatif, data ini yang tidak berbentuk angka biasanya dinyatakan dalam bentuk kata, gambar, kalimat, dan tidak dapat diukur dengan skala numeric. Jenis data ini biasanya dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan memberikan beberapa pernyataan kepada responden (angket).
- b. Data kuantitatif, data ini yang berhubungan dengan angka yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti, seperti jumlah pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja

3.4.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan mengadakan penyebaran angket kepada responden yang telah ditetapkan.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari literatur, buku, atau majalah dan administrasi dan data-data lain yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini ada beberapa cara yang akan digunakan oleh peneliti dalam melakukan proses pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Berikut ini akan dijabarkan beberapa cara dalam melakukan pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Observasi, teknik pengumpulan data dengan observasi ini yang berarti peneliti ikut terlibat dalam kegiatan sehari-hari yang sedang diamati atau yang akan digunakan sebagai sumber data. Artinya peneliti harus ikut terlibat langsung dalam kegiatan mencari data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan.
- b. Angket, teknik pengumpulan data ini dengan memberikan beberapa kumpulan pernyataan yang diberikan kepada responden, dalam hal ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja Jombang. Cara ini digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan *Human Capital* terhadap kinerja pegawai

- c. Dokumentasi ini merupakan cara dalam pengumpulan data yang tidak ditunjukkan langsung kepada subjek penelitian. Dengan menggunakan berbagai macam dokumen untuk bahan analisis.

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas data adalah uji yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu alat atau instrumen yang digunakan untuk memperoleh data di dalam suatu penelitian. Kevalidan tersebut dapat diketahui dengan melihat koefisien korelasi (r) antara skor item dan skor total.

Menurut Ghazali (2011), suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada angket mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur untuk angket tersebut.

Menurut Sugiyono (2009), instrumen valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang diukur.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan perhitungan dengan koefisien korelasi product-moment pearson, atau korelasi Pearson, dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

N = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke- n

Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS versi 20.0. Bila hasil uji kemaknaan untuk r menunjukkan r -hitung $>0,3$ maka instrumen dinyatakan valid (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 52 pegawai.

Untuk mengukur dan mengetahui tingkat kebenaran pada setiap item pernyataan pada instrument penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2014) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor totalnya dalam taraf signifikansi 0,05 bila korelasi r diatas 0,30 maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dengan rumus korelasi Product Moment Pearson. Pada penelitian ini uji validitas dibantu dengan menggunakan program SPSS. Berikut merupakan hasil uji yang peneliti lakukan menggunakan program aplikasi SPSS versi 2.0 tentang uji validitas masing-masing item variabel penelitian yang mendapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 3.4.
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Kisi-kisi pernyataan | R hitung | Nilai koefisien | Keterangan |
|---------------------------------|----------------------|----------|-----------------|--------------|
| Komitmen Organisasi (X1) | X _{1.1} | 0,697 | 0.30 | <i>Valid</i> |
| | X _{1.2} | 0,422 | 0.30 | <i>Valid</i> |
| | X _{1.3} | 0,541 | 0.30 | <i>Valid</i> |
| Motivasi (X2) | X _{2.1} | 0,526 | 0.30 | <i>Valid</i> |
| | X _{2.2} | 0,656 | 0.30 | <i>Valid</i> |
| | X _{2.3} | 0,571 | 0.30 | <i>Valid</i> |
| Human Capital (X3) | X _{3.1} | 0,523 | 0.30 | <i>Valid</i> |
| | X _{3.2} | 0,666 | 0.30 | <i>Valid</i> |
| | X _{3.3} | 0,543 | 0.30 | <i>Valid</i> |
| | X _{3.4} | 0,654 | 0.30 | <i>Valid</i> |
| | X _{3.5} | 0,710 | 0.30 | <i>Valid</i> |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y ₁ | 0.765 | 0.30 | <i>Valid</i> |
| | Y ₂ | 0.760 | 0.30 | <i>Valid</i> |
| | Y ₃ | 0.736 | 0.30 | <i>Valid</i> |
| | Y ₄ | 0.610 | 0.30 | <i>Valid</i> |
| | Y ₅ | 0.352 | 0.30 | <i>Valid</i> |

Sumber: Data SPSS (2020)

Berdasarkan pada tabel 3.4 diatas merupakan hasil uji validitas terhadap masing-masing dari instrument variabel yang menunjukkan bahwa terhadap keseluruhan item yang dinyatakan valid karena memiliki koefisien korelasi ($r \geq 0,30$) dan nilai signifikan dari seluruh instrument $\alpha = 0,05$ sehingga seluruh item dalam instrument penelitian ini dapat dipergunakan dalam analisa berikutnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur angket yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Menurut

Ghozali (2011), suatu angket dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Metode yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Menurut Ghozali (2011) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Sebaliknya jika $< 0,60$ maka tidak reliabel.

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat dalam mengungkap gejala tertentu pada waktu yang berbeda. Instrumen dikatakan reliabel jika dapat digunakan untuk mengukur variabel berulang kali yang menghasilkan data yang sama atau hanya sedikit bervariasi. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Jika variabel tidak reliabel atau memberikan nilai kurang dari 0,60 maka kuesioner harus disebar ulang atau membuat tabel operasional variabel baru. Hasil dari pengujian ini akan dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.0 tentang uji reliabilitas dari masing-masing item variabel sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Cronbach's Alpha | Koefisien α | Keterangan |
|---------------------------------|------------------------|--------------------|-----------------|
| Komitmen Organisasi (X1) | 0. 725 | 0.6 | <i>Reliabel</i> |
| Motivasi (X2) | 0. 754 | 0.6 | <i>Reliabel</i> |
| Human Capital (X3) | 0. 824 | 0.6 | <i>Reliabel</i> |
| Kinerja karyawan (Y) | 0. 839 | 0.6 | <i>Reliabel</i> |

Sumber: Data SPSS 2020

Berdasarkan pada tabel 3.5 diatas, hasil output uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien alpha (α) dari seluruh item instrumen \geq 0,60. Artinya semua item data (instrumen) dapat dipercaya keandalannya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner tentang variabel Komitmen organisasi, Motivasi, Human Capital dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran.

3.7 Teknik Analisa Data

3.7.1 Analisa Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) teknik Analisa statistik deskriptif yang dipakai untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan, tanpa membuat kesimpulan dari hasil penelitian. Yang termasuk dalam Teknik Analisa data statistic deskriptif antara lain dalam penyajian data dalam bentuk tabel, persentase, grafik, frekuensi, dostribusi, modus, diagram dan mean.

Untuk mengetahui deskripsi frekuensi dari masing-masing variabel, maupun mengetahui terhadap pengaruh antar variabel dependen maupun independen, baik secara parsial maupun simultan berdasarkan tabulasi data maka menggunakan teknik Analisa statistik deskriptif. Dalam pengukuran skor berdasarkan skala likert menggunakan satuan yang berupa angka satu sampai lima. Dalam bukunya Sudjana (2005) yang menjelaskan tentang skor skala likert bisa diperoleh menggunakan interval nilai/range dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{Nilaiskortertertinggi} - \text{Nilaiskorterendah}}{\text{skala}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Kemudian nilai interval tersebut dapat dinyatakan kedalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.6 Interpretasi Skala Pengukuran

| No | Interval | Keterangan |
|----|------------|---------------|
| 1 | 1,0 – 1,8 | Sangat Rendah |
| 2 | >1,8 – 2,6 | Rendah |
| 3 | >2,6 – 3,4 | Sedang/Cukup |
| 4 | >3,4 – 4,2 | Tinggi |
| 5 | >4,2 – 5,0 | Sangat tinggi |

Sumber : Sudjana (2005)

3.7.2 Analisis Kuantitatif (*inferensial*)

Analisa kuantitatif ialah analisa yang menggunakan angka dalam perhitungannya dengan menggunakan metode statistik, maka data tersebut masuk dalam kriteria yang berupa tabel. Dalam penganalisaan data bisa menggunakan alat bantu SPSS yang tujuannya

untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan Analisa regresi linier berganda salah satu untuk mempermudah dalam penarikan sebuah kesimpulan.

3.7.3 Pengujian Asumsi Klasik

Syarat dalam analisis regresi linier berganda ialah dalam bentuk uji asumsi klasik. Untuk mengetahui bahwa uji asumsi klasik ini dilakukan secara benar-benar bebas dari gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Jika hasil tersebut memenuhi syarat BLUE (best linier unbiased estimator) dalam artian bahwa model regresi linier berganda bisa dijadikan sebagai alat estimasi yang tidak bias. Apabila terjadinya kebiasaan maka terdapat adanya gejala heteroskedastisitas dalam variabel yang tidak konstan. Jika terdapat multikolinieritas maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Apabila terjadi autokorelasi dalam variabel maka variabel tersebut tetap konstan akan tetapi tidak efisien. Maka dari itu dalam pengujian asumsi klasik ini perlu digunakan. Menurut Ghazali (2009) ada beberapa dalam pengujian asumsi klasik ini yang meliputi:

1. Uji Autokorelasi,

Tujuan adanya uji Autokorelasi adalah untuk menguji apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) dengan kesalahan pengganggu pada periode t .

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang tahun berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini muncul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.

Dalam melakukan pengujian autokorelasi bisa menggunakan uji durbin watson dengan memakai nilai (D-W). kriteria dalam angka D-W ini akan digunakan untuk mendeteksi uji autokorelasi, sebagai berikut:

- a. Apabila angka D-W dibawah -2 maka akan terjadi korelasi positif
- b. Apabila angka D-W dibawah -2 sampai +2 maka tidak terjadi korelasi
- c. Apabila angka D-W diata +2 maka terjadi korelasi yang negative

2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang berarti ada dua variabel atau lebih dari dua variabel X yang akan memberikan semua informasi yang memiliki kesamaan tentang variabel Y. Apabila X1, X2, dan X3 berkolinieritas, maka ketiga variabel tersebut hanya cukup diwakili satu variabel saja. Jika dipakai tiga-tiganya merupakan inefisiensi dari Simamora (2004). Dalam pendeteksian uji multikolinieritas bisa dilakukan dengan cara melihat besarnya VIF (variance inflation factor), dalam model regresi yang bebas dari multikolinieritas bisa

dilihat dari nilai standart error 5% atau 10% dan koefisien β dalam regresi persial bahwa nilai standart eror harus < 1 .

3. Uji normalitas

Uji normalitas ini, mempunyai tujuan untuk mengetahui tingkat kenormalan data yang berdistribusi normal, jika residualnya mendekati nagka nol. Uji normalitas ini akan menggunakan hisyogram yang nilai residualnya rata-rata mendekati angka nol dan kurvanya akan membentuk genta atau lonceng maka bisa disimpulkan bahwa analisis uji normalitas ini akan memenuhi asumsi dari kenormalan data tersebut.

4. Uji heteroskesdasitas

Uji heteroskesdasitas yang mempunyai tujuan dalam sebuah model regresi, yang akan terjadi ketidaksamaan atau kesenjangan perbedaan-perbedaan dari nilai residual dalam satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Apabila dalam pengamatan tersebut tidak mengalami perubahan disebut dengan homoskedastisitas, jika dalam pengamatan mengalami perubahan disebut dengan heteroskesdasitas. Menurut Ghozali (2009) dalam menentukan data yang akan terjadi heteroskedasitas sebagai berikut:

1. Apabila tidak ada pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak akan terjadi heteroskedasitas.

2. Apabila jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang akan membentuk pola yang teratur, seperti bergelombang, melebar, lalu menyempit maka akan terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui suatu hubungan antara variabel independen (X_1) komitmen organisasi, (X_2) motivasi, (X_3) *human capital*, dan variabel dependen (Y) Kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2011) persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja pegawai

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai

b_2 : Koefisien regresi antara motivasi dengan kinerja pegawai

b_3 : Koefisien regresi antara *human capital* dengan kinerja pegawai

X_1 : Variabel komitmen organisasi

X_2 : Variabel motivasi

X_3 : *Human capital*

e : Error

3.7.5 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Teknik melakukan uji t adalah *quick look* dan membandingkan nilai statistik t dengan baik kritis menurut tabel. Derajat keberhasilan yaitu $df = (n - k)$, dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel. (Ghazali, 2006)

Berikut dasar pengambil keputusan untuk Uji t *parsial* dalam analisis *regresi*.

- a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Masing-masing variabel bebas diuji apakah berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara *parsial* dengan $\alpha = 0,05$.

Maka cara yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Bila (P-Value) $<$ 0,05 artinya variabel independent secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
- b. Bila (P-Value) $>$ 0,05 artinya variabel independent secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependent.

Tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik diuji dalam bentuk :

- a. Jika $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
 - b. Jika $H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
2. Uji R^2

Selain uji t maupun uji hipotesis bisa juga menggunakan nilai koefisien determinan (R^2) yang artinya dalam pengujian ini memiliki nilai antar nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti memiliki kemampuan variabel bebas (komitmen organisasi, motivasi dan human capital), untuk menjelaskan variabel terikat ini (kinerja karyawan) masih sangat terbatas. Apabila variabel bebas (komitmen organisasi, motivasi, human capital) hampir mendekati nilai determinan satu, maka hampir semua informasi akan dibutuhkan untuk memprediksi keanekaragaman dalam variabel terikat. Menurut Ghozali (2009) nilai koefisien determinasi yang intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi terhadap variabel terikat.