

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengantisipasi kesulitan yang timbul selama penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu variabel bebas (X1) Komitmen Organisasi dan (X2) Budaya Organisasi dan variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan.

Menurut Sugiyono (2013) pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlangsung pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Karena data yang diperoleh berupa angka, dan angka tersebut akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Jenis penelitian ini adalah *verifikatif*, menurut Arikunto (2006) penelitian *verifikatif* pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data lapangan. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu responden diminta mengisi beberapa pernyataan dalam bentuk angket. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Sedangkan sampel yang diambil adalah karyawan Bank Syariah PT.BPRS Lantabur bagian funding dan lending yang berjumlah 30 orang karyawan.

1.2 Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

1.2.1 Variabel Penelitian

Ferdinand (2006) menyatakan proses dalam menentukan variabel penelitian sangat penting karena berhubungan erat dengan data yang akan dicari dan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, serta menjawab masalah penelitian yang di kembangkan. Menurut Sugiyono (2008) variabel penelitian merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian yang dipengaruhi oleh sebuah variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

2. Variabel Independen

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi beberapa perubahan pada variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun negative, Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2).

1.2.2 Definisi Operasional

A. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap kesediaan diri seseorang untuk sepenuhnya membantu perusahaan mencapai tujuan.

Meyer, Allen (1997) mengemukakan ada tiga komponen tentang komitmen organisasi baik itu melibatkan karyawan maupun pimpinan yaitu :

a. *Affective commitment* (Komitmen Afektif), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

Berikut merupakan indikator komitmen afektif :

1. Keinginan berkarir di organisasi.
2. Rasa percaya terhadap organisasi.
3. Pengabdian kepada organisasi.

b. *Continuance commitment* (Komitmen Berkelanjutan) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan – keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Komitmen berkelanjutan di bagi menjadi beberapa indikator, yaitu :

1. Kecintaan pegawai kepada organisasi.
2. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya.
3. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi.
4. Keterikatan pegawai kepada pekerjaan.
5. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini.

c. *Normative commitment* (Komitmen Normatif), timbul dari nilai – nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahap menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Berikut merupakan indikator dari komitmen normatif :

1. Kesetiaan terhadap organisasi.
2. Kebahagiaan dalam bekerja.
3. Kebanggaan bekerja pada organisasi.

B. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu nilai yang di yakini oleh seluruh anggota dan dijadikan pedoman untuk melakukan kegiatan dalam organisasi.

Berikut merupakan Budaya Organisasi menurut PT BPRS Lantabur :

1. Menjalankan nilai – nilai budaya yang berlandaskan syari'ah islam. Di laksanakan apabila perusahaan mempunyai budaya – budaya tertentu ketika bekerja dalam sebuah perusahaan.
2. Fleksibel dan familiar karyawan terhadap nasabah. Hal tersebut dapat di artikan sebagai sikap seseorang yang luwes atau mudah menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitar serta mudah akrab dengan seseorang.
3. Evaluasi kinerja karyawan. Di gunakan untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dan juga untuk mengetahui posisi perusahaan dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk

mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera di perbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai.

C. Kinerja karyawan.

kinerja adalah hasil kerja individu atau tim dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam kinerja antara lain :

1. Kualitas hasil kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas hasil kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapi.

5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	Butir pernyataan
Komitmen Organisasi (X1) Menurut Meyer, Allen, (1997)	1. Affective commitment	1. Keinginan berkarir di organisasi	Karyawan bersedia menghabiskan karir di PT. BPRS Lantabur
		2. Rasa percaya terhadap organisasi.	Karyawan percaya terhadap operasional kerja PT BPRS Lantabur
		3. Pengabdian kepada organisasi.	Karyawan bersedia mengabdikan untuk bekerja pada PT. BPRS Lantabur.
	2. Continuance commitment	1. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya.	Karyawan bertahan bekerja di PT. BPRS Lantabur tanpa berkeinginan untuk pindah ke tempat lain.
		2. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi.	Karyawan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi PT. BPRS Lantabur.
		3. Keterikatan pegawai kepada pekerjaan.	Karyawan memiliki perasaan keterikatan terhadap pekerjaan.
	3. Normative commitment	1. Kesetiaan terhadap organisasi.	Karyawan setia bekerja di PT. BPRS Lantabur.

		2. Kebahagiaan dalam bekerja.	karyawan merasa senang bekerja di PT. BPRS Lantabur.
		3. Kebanggaan bekerja pada organisasi	Karyawan sangat bangga bekerja di PT. BPRS Lantabur.
Budaya Organisasi (X2) Menurut PT. BPRS Lantabur		1. Menjalankan nilai – nilai budaya yang berlandaskan syari'ah islam.	karyawan menjalankan nilai – nilai budaya islam yang sudah di terapkan oleh PT. BPRS Lantabur seperti waqi'ah, sholat berjama'ah.
		2. Fleksibel terhadap nasabah	karyawan mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja.
		3. Familiar terhadap nasabah	Karyawan akrab terhadap semua Kalangan nasabah PT. BPRS Lantabur.
		4. Evaluasi kinerja karyawan.	Karyawan melakukan evaluasi kinerja setiap pagi sebelum melaksanakan pekerjaan di PT. BPRS Lantabur.
Kinerja Karyawan (Y) Menurut Mangkunegara (2006)		1. Kualitas hasil kerja.	Karyawan mampu bekerja sesuai standar yang ditentukan PT. BPRS Lantabur
		2. Kuantitas hasil kerja	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target PT. BPRS Lantabur.
		3. Tanggung jawab.	Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerjanya di PT. BPRS Lantabur.
		4. Inisiatif.	Karyawan sering berinisiatif dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang di hadapi di tempat kerja.

		5. Kerjasama.	Terdapat kerjasama yang baik dalam tim kerja di PT. BPRS Lantabur.
--	--	---------------	--

Sumber : Mangkunegara (2006), PT. BPRS Lantabur, Meyer, Allen (1997)

3.3 Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Dengan menggunakan skala likert ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana respon yang diberikan masing-masing responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert yang dibuat dalam bentuk silang, dimana responden tinggal memberikan tanda (X/√) pada kolom alternatif jawaban yang diinginkan. Kemudian setiap jawaban yang diperoleh masing-masing akan diberi skor:

SS	= Sangat Setuju	(5)
S	= Setuju	(4)
KS	= Kurang setuju	(3)
TS	= Tidak Setuju	(4)
STS	= Sangat Tidak Setuju	(5)

Sumber : Sugiyono 2012.

3.4 Penentuan Populasi dan Sampel serta Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Ferdinand (2006), populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti karena itu di pandang sebagai sebuah semesta

penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan berjumlah 30 karyawan funding dan lending. Untuk karyawan lending berjumlah 17 karyawan, dan funding berjumlah 13 orang di PT BPRS Lantabur (Jombang, Cukir, Mojoagung, Mojokerto).

3.4.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2006)), Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel penelitian ini adalah semua karyawan bagian funding dan lending PT. BPRS Lantabur sebanyak 30 karyawan.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2013).

3.5 Jenis dan Sumber data serta Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer.

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden karyawan PT BPRS Lantabur seperti Angket, wawancara dan observasi.

2. Data Sekunder.

Yaitu data yang berupa dokumentasi terkait profil perusahaan yang berasal dari catatan – catatan – catatan, dokumentasi, arsip perusahaan, penelitian terdahulu, studi kepustakaan atau referensi lain.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data – data mengenai pengaruh adanya komitmen organisasi, budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan. Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data secara objektif dan akurat sesuai dengan keperluan penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Observasi

Observasi yang dilakukan untuk melihat implementasi budaya organisasi oleh karyawan landing dan funding. Peneliti ikut serta di lapangan saat karyawan funding bekerja.

2. Angket

Angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini kuesioner disampaikan secara langsung oleh peneliti kepada responden PT.BPRS Lantabur Jombang, Tebuireng Cukir, dan Mojoagung serta Mojokerto.

3. Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu (Esterberg 2002, dalam Sugiyono 2012), dalam penelitian ini peneliti mewawancarai beberapa pegawai funding dan landing PT.BPRS Lantabur.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu (Sugiyono, 2012) dalam penelitian ini dokumentasi yang digunakan adalah profil dan sejarah PT. BPRS Lantabur, jumlah karyawan, job deskripsi, data hasil kerja. Teknik ini melakukan pencarian informasi atau data-data dari buku-buku, literature, jurnal - jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.6 Teknik Analisa Data

3.6.1 Analisa Data Deskriptif

Sugiyono (2010) menyatakan bahwa metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel – variabel yang ada dalam penelitian yaitu Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Dalam analisis ini menggunakan rumus Sudjana (2005) dengan bobot tertinggi ditiap pernyataan adalah 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 rendah / sangat buruk

>1,8 – 2,6 = Rendah / buruk

>2,6 – 3,4 = Cukup

>3,4 – 4,2 = Tinggi / baik

>4,2 – 5,0 = Sangat tinggi / sangat baik

Sumber: (Sudjana, 2005)

3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, apakah masing – masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Intercept (konstanta)

b₁ = Koefisien regresi untuk X₁

b₂ = Koefisien regresi untuk X₂

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Budaya Organisasi

e = Nilai residu

3.7 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2013) suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Perhitungan uji validitas tersebut menggunakan bantuan SPSS 16. Bila hasil uji kemaknaan untuk r menunjukkan r -hitung $>0,3$ dinyatakan valid (Sugiyono, 2007). Teknik kolerasi product moment, rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n(\Sigma X - (\Sigma X))^2\}\{n(\Sigma Y - (\Sigma Y))^2\}}}$$

Dimana : r = korelasi

X = skor item X

Y = skor item Y

n = banyaknya sampel dalam penelitian

pada tabel 3.2 terdapat hasil pengujian validitas yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Validitas

No Item	Variabel	r hitung	r kritis	keterangan
1	Komitmen Organisasi (X1)	0,779	0,30	Valid
2		0,733	0,30	Valid
3		0,841	0,30	Valid
4		0,789	0,30	Valid
5		0,769	0,30	Valid
6		0,828	0,30	Valid
7		0,847	0,30	Valid
8		0,753	0,30	Valid
9		0,771	0,30	Valid
1	Budaya Organisasi (X2)	0,772	0,30	Valid
2		0,818	0,30	Valid
3		0,914	0,30	Valid
4		0,735	0,30	Valid
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,730	0,30	Valid
2		0,841	0,30	Valid
3		0,744	0,30	Valid
4		0,671	0,30	Valid
5		0,711	0,30	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Adapun instrument di ujicobakan kepada 30 responden. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai korelasi lebih besar dari r t kritis sehingga semua item pernyataan penelitian yang digunakan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut adalah sudah baik (Arikunto, 1998). Menurut Nugroho, (2005). Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk – konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan *One shot* atau pengukuran sekali saja, pengukuran hanya dilakukan satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan statistic *Cronbach's Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2009).

Reliabilitas untuk masing – masing variabel diringkas pada tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien α	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,922	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,822	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,773	0,60	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai koefisiensi alpha lebih besar dari 0,6 sehingga

semua item dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.8 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian Normalitas ini bertujuan untuk melihat distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. (Nugroho, 2005). Dalam penelitian ini, uji Normalitas *Probability Plot (P-P Plot)*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik – titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik – titik data searah mengikuti garis diagonal (Ghozali,2011).

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas, (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas didalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*variance inflation factor*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai tolerance yang

rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . setiap peneliti harus menentukan tingkat. Kemudian, kemiripan antar variabel independen dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya kolerasi yang sangat kuat antara satu variabel independen dengan variabel independen yang lain. (Nugroho, 2005 :).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas (Ghozali,2011) atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang mengatur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa terjadi Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali,2011).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$. Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*time - series*) atau ruang (*cross section*). Salah satu penyebab munculnya masalah otokorelasi adalah adanya kelembaman (*inertia*) artinya kemungkinan besar akan mengandung saling ketergantungan (*interdependence*) pada data observasi periode sebelumnya dan periode sekarang (Suliyanto, 2011). Istilah autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi dalam situasi tertentu, biasanya memakai uji *Durbin Watson*, dengan keputusan nilai *durbin Watson* diatas nilai d_U dan kurang dari nilai $4-d_U$, $d_U < dw < 4-d_U$ dan dinyatakan tidak ada otokorelasi. (Simamora, 2005)

3.9 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t

a. Uji Parsial (Uji t)

analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja (Y), secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Uji t (t – test) digunakan untuk menguji signifikan hipotesis komparatif dua sampel yang berkorelasi bila datanya berbentuk ordinal. (Sugiyono, 2014).

- a. Menentukan level signifikan dengan melihat t – sig.
- b. Mengambil keputusan
 - Jika $t \text{ Sig} \leq \alpha = 0,05$ maka hipotesis di terima.
 - Jika $t \text{ Sig} > \alpha = 0,05$ maka hipotesis ditolak.

3.10 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisiensi determinasi terletak pada tabel model *summery*^b dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *adjusted R square*, Karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

Dalam kenyataan nilai *adjusted R square* dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted R square* (R^2) negatif, maka nilai *adjusted R square* (R^2)

dianggap nol, jika nilai adjusted R square (R^2) positif dan kuat jika nilainya mendekati 1 (Gujarat,2003 dalam Ghozali, 2011).