

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1.Desain Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari Jombang. Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2014) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Jenis penelitiannya, yakni metode *eksplanatory* atau penelitian penjelasan yang menjelaskan pengaruh antar variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai perilaku, objek, orang, atau kejadian. Metode pengumpulan data dengan cara wawancara (*interview*), kuesioner, observasi. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program *SPSS*.

3.2.Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dengan judul “Pengaruh iklim organisasidan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari” telah dilaksanakan di PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari Jombang perusahaan air minum dalam kemasan dengan merk dagang Maaqo. Penelitian dilaksanakan selama 2 (dua) bulan untuk pengambilan data dan analisis data,yaitu pada bulan Juli – Agustus 2017.

3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Identifikasi variabel perlu dilakukan untuk memberikan gambaran dan acuan dalam penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang ditemukan dalam penelitian ini maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah tipe variabel yang mempengaruhi variabel lain (Indriantoro dan Supomo,2002:63). Dalam penelitian ini yang berperan sebagai variabel independen adalah iklim organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro dan Supomo,2002:63). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah komitmen organisasi (Y).

3.3.1 Definisi Operasional Variabel

Sedangkan definisi operasional variabel dari masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang dimaksudkan adalah keinginan karyawan untuk tetap bertahan di dalam organisasi / tidak meninggalkan organisasi dan berusaha maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Indikator dari Komitmen Organisasi (Meyer J. P.; Natalie J. Allen, dan Catherine A. Smith, 1993) adalah:

1. Terikat secara emosional pada organisasi tempat ia bekerja
2. Menganggap bekerja pada organisasi tersebut merupakan suatu kebutuhan
3. Mempunyai rasa kesetiaan pada organisasi tempat ia bekerja

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung karyawan untuk bersikap positif terhadap pekerjaannya maupun kondisi dirinya sendiri. Secara operasional sebagaimana yang peneliti lihat di obyek penelitian, kepuasan kerja yang dimaksudkan adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka karena apa yang diharapkan sesuai dengan kenyataan yang ada.

Smith, Kendall dan Hulin (dalam Luthans, 1995) menyebutkan terdapat lima faktor sumber kepuasan kerja meliputi :

a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas – tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab, dengan indikator - indikator kelengkapan tugas, kecocokan dengan bakat.

b. Kepuasan terhadap pembayaran

Menunjuk pada kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang diterima dengan tuntutan ada kesetaraan karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan, dengan indikator - indikator kesesuaian dengan gaji,

kesetaraan dengan pembayaran.

a. Kepuasan terhadap promosi

Menunjuk pada kesempatan memperoleh promosi untuk jenjang jabatan yang lebih tinggi, dengan indikator – indikator pengembangan karir, promosi jabatan.

b. Kepuasan terhadap supervisi

Menunjuk pada tingkat penyeliaan yang dilaksanakan dan dukungan penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja, dengan indikator – indikator pengaruh hubungan antara sesama anggota kelompok, dukungan atau bantuan terhadap pekerjaan.

c. Kepuasan terhadap teman sekerja

Menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja, dengan indikator – indikator kerjasama yang dilakukan dalam tugas, kerja sama yang dilakukan di luar tugas.

3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi dalam penelitian ini menggunakan konsep teori Litwin dan Stringer (1968). Konsep ini dipilih karena Stringer (2002) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Stringer mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan yakni struktur, standar, tanggungjawab, pengakuan, dukungan dan komitmen. Dengan mengukur keenam dimensi dari iklim organisasi suatu perusahaan, dapat

digambarkan profil iklim organisasi perusahaan tersebut.

Dimensi iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer (1968) ada 6 (enam) dimensi yang diperlukan sesuai dengan *Litwin and Stringer Organizational Climate Questionnaire* yakni alat ukur yang dikembangkan oleh Litwin dan Stringer;

1. *Struktur*. Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasikan dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
2. *Standar-standar*. Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.
3. *Tanggung jawab*. Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. *Pengakuan*. Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.
5. *Dukungan*. Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

6. *Komitmen*. Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

3.3.2. Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan kuantitatif (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2004).

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang skala sosial dimana jawaban setiap pertanyaan yang paling positif atau pertanyaan yang paling negatif. Dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian dijadikan sebagai titik tolak dalam menyusun pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2012). Skala likert mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai tidak setuju. Dalam hal ini interval penelitian dijabarkan sebagai berikut :

Sangat setuju diberikan skor (SS)	: 5
Sutuju diberikan skor (S)	: 4
Netral diberikan skor (N)	: 3
Tidak setuju diberikan skor (TS)	: 2

Sangat tidak setuju diberikan skor (STS) : 1

3.4. Populasi dan sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2007:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Berdasarkan pemahaman tersebut, maka penentuan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari yang berjumlah 120 orang karyawan.

3.4.2. Sampel dan Teknik Sampling

Didalam penelitian tidak mungkin peneliti mengamati seluruh anggota populasi, apalagi jika populasinya berjumlah besar. Oleh karena itu peneliti akan meneliti dalam jumlah yang lebih kecil dari populasi itu sebagai sampel. Menurut Ferdinand (2014) sampel adalah subset dari populasi terdiri dari beberapa anggota populasi.

Dalam penentuan pengambilan sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis *probability sampel* dengan teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* adalah setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Ferdinand. 2014).

Karena penelitian ini bersifat deskriptif yang hanya ingin menguji hipotesis, maka tidak semua populasi diamati tetapi cukup mengambil sampel saja. Menurut Arikunto (2007) mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika subjek besar dapat diambil 10-15% atau 15-25% atau lebih”. Namun dalam

penelitian ini, dalam penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin seperti yang dikutip dibukunya (Sugiyono,2007) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Banyaknya sampel

N= jumlah populasi

1 = konstanta

E = prosentase kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan

$$n = 120 / 1 + 120 \cdot 0,1^2$$

$$n = 54,6$$

Berdasarkan rumus slovin dengan batasan kesalahan sampel 10%, bila karyawan PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari adalah 120 karyawan, maka sesuai rumus diatas hasilnya 54,6 , maka sampel yang digunakan adalah 55 orang

3.5. Jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data

3.5.1. Jenis Data

Adapun jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data kualitatif yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidakdapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5.2. Sumber Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder.

1. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau kelompok, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Hussein Umar (2002:130). Dalam penelitian ini data primer berupa jawaban kuesioner dari para karyawan PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari yaitu mengenai variabel iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2. Data sekunder

Data primer yang diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data atau pihak lain. Data sekunder disajikan antara lain dalam bentuk tabel atau diagram (Hussein Umar, 2002). Dalam penelitian ini merupakan data sekunder adalah jumlah karyawan PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari.

3.5.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan. Penyusunan kuesioner ini

menggunakan skala *likert*.

b. Studi dokumentasi

Yaitu dengan melakukan pengumpulan dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari, seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan dokumen-dokumen pendukung lainnya.

c. *Interview*

Interview dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan sejumlah karyawan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2014:146). Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014: 199). Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan Iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

No	Nama Variabel	Dimensi	Indikator	Item
1.	Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen Afektif	Karyawan terikat secara emosional pada organisasi	karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
		Komitmen Berkelanjutan	Karyawan merasa tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan	karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan – keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
		Komitmen Normatif	mempunyai rasa kesetiaan pada organisasi tempat ia bekerja	nilai – nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.
2.	Kepuasan Kerja (X2)		Kepuasan terhadap pekerjaan itu	Tugas menarik dan adanya kesempatan belajar
			Kepuasan terhadap pembayaran	Kesesuaian gaji
			Kepuasan terhadap supervisi	Dukungan atau bantuan penyelia / supervisor terhadap pekerjaan karyawan
			Kepuasan terhadap teman sekerja	Kerjasama antar karyawan
			Promosi jabatan	Ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

No	Nama Variabel	Dimensi	Indikator	Item
3.	Iklim Organisasi by Litwin & Stringer (1968) (X1)	Struktur	posisi karyawan dalam perusahaan	Peran dan tanggung jawab yang jelas
		Standar-standar	kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan	perusahaan menentukan standar kinerja yang tinggi
		Tanggung jawab	kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan	Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sendiri.
		Pengakuan	imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan	karyawan diberi imbalan apabila kinerja mereka baik
		Dukungan	hubungan dengan rekan kerja yang lain	Saya mendapatkan bantuan teman sekerja jika melaksanakan tugas yang sulit.
		Komitmen karyawan	Karyawan merasa bangga menjadi bagian perusahaan	Karyawan merasa bangga menjadi anggota perusahaan

3.7. Pengujian Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat dimana suatu alat pengukur mengukur apa yang seharusnya diukur. Sehingga peneliti dapat mengetahui seberapa jauh responden menjawab sesuai yang diinginkan peneliti. Data penelitian tidak akan berguna apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian itu tidak memiliki validitas yang tinggi. Alat analisis yang digunakan untuk mengukur

tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan bantuan *software* SPSS 20.0. Korelasi setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi *Pearson*. Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah. Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS versi 20,0. bila hasil uji kemaknaan r menunjukkan r -hitung $> 0,3$ maka item pertanyaan dinyatakan valid (Sugiyono, 2012)

Berikut uji validitas variable penelitian :

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Validitas

Variable	Item	r hitung	r Kritis	Keterangan
Iklim Organisasi (X ₁)	1	0,724	0,3	valid
	2	0,894	0,3	valid
	3	0,710	0,3	valid
	4	0,724	0,3	valid
	5	0,894	0,3	valid
	6	0,710	0,3	valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	1	0,685	0,3	valid
	2	0,797	0,3	valid
	3	0,730	0,3	valid
	4	0,465	0,3	valid
	5	0,768	0,3	valid
Komitmen Organisasi (Y)	1	0,672	0,3	valid
	2	0,806	0,3	valid
	3	0,799	0,3	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 3.2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap

total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>0,3$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Dalam setiap penelitian, sering terjadi kesalahan pengukuran yang cukup besar. Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subjek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *software* SPSS 20.0. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6.

Tabel 3.3

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien α	Keterangan
Iklm Organisasi (X_1)	0,870	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,726	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,636	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008) Analisis deskriptif bertujuan untuk melakukan analisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sesuai dengan pengamatan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Pada penelitian ini, analisis digunakan untuk mendeskripsikan variabel iklim organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Analisa Deskriptif item variabel terdiri 5 item pernyataan dengan skala pengukuran satu sampai lima, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Nilai Skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

Sumber : (Sudjana, 2005)

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

- 1) 1,0 – 1,89 = Buruk sekali
- 2) >1,9 - 2,69 = Buruk
- 3) >2,7 - 3,49 = Cukup
- 4) >3,5 – 4,29 = Baik
- 5) >4,3 - 5,0 = Sangat Baik

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel eksogen Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel eksogen. Deteksi terhadap adanya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dan dapat juga dilihat pada nilai tolerance serta nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1, maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel endogen dan variabel eksogen dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian distribusi normal dilakukan dengan cara melihat histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Disamping itu digunakan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi penting dari model regresi linear klasik adalah bahwa varian dari residual yang muncul dalam fungsi regresi adalah homokedastisitas, yaitu terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari scatterplot. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik plot (*Scatterplot*) antara nilai prediksi variabel terkait (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*).

4. Uji Autokorelasi

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*. Pengujian metode *Durbin Watson* adalah jika nilai $du > DW > 4-du$, maka dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

3.8.3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependent bila nilai variabel independent dimanipulasi / dirubah-rubah (Sugiyono, 2007). Persamaan Regresi Berganda menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Komitmen organisasi

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi iklim organisasi

b_2 = Koefisien regresi kepuasan kerja

X_1 = iklim organisasi

X_2 = kepuasan kerja

3.8.4. Pengujian Hipotesis dengan uji t

Yaitu pengujian regresi secara terpisah atau parsial antar masing – masing variabel independen terhadap variabel variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel bebasnya secara sendiri – sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

- a. Jika t (hitung) $>$ t (tabel), maka hipotesis diterima & jika t (hitung) $<$ t (tabel), maka hipotesis ditolak.
- b. Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka hipotesis diterima & jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka hipotesis ditolak.

4.8.5. Koefisien Diterminasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan nilai koefisien deteminasi ini diformulasikan sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{Sse}{SSt} \text{(Ghozali, 2011)}$$

