

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian ialah rancangan atau rencana yang dilakukan oleh peneliti untuk memudahkan dalam menjawab pertanyaan yang sudah diberikan oleh penulis. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel dependen (Y) kinerja karyawan, variabel independennya adalah (X1) komitmen organisasi dan (X2) semangat kerja.

Penelitian ini dilakukan dalam bentuk deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan tentang besar kecilnya suatu hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam angka-angka dengan cara mengumpulkan data.

Jenis penelitian yang dilakukan ialah jenis penelitian *explanatory*, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel. Dalam penelitian ini menggunakan metode survey yang respondennya di berikan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuisisioner/angket. Hal ini menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuisisioner, serta dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode statistik inferensial dengan rumus regresi linier berganda, yang menggunakan bantuan SPSS.

Populasi yang di ambil peneliti adalah semua karyawan tetap di PG Djombang Baru yang berjumlah 177 karyawan.

### 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di PG Djombang Baru yang beralamatkan di Jl. Panglima Sudirman No.1 Jombang. Telepon (0321) 861311, Email: [pg.djombangbaru@ptpn10.co.id](mailto:pg.djombangbaru@ptpn10.co.id). Sedangkan waktu penelitian yang dilakukan adalah tanggal 21 Mei sampai dengan tanggal 31 Agustus 2018.

### 3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

#### 3.3.1 Populasi

Populasi dalam hal ini adalah unit analisis yang akan menjadi obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PG Djombang Baru. Yang bertujuan untuk mengetahui mengapa kinerja karyawannya mengalami peningkatan.

Menurut Sugiono (2012:81) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap semua bagian di PG Djombang Baru yang berjumlah 177 karyawan. Berikut jumlah karyawan di setiap divisi:

- Keuangan dan Umum : 17
- SDM : 2
- Tanaman + Bojonegoro : 30
- TMA : 10
- Instalasi : 109

- Pengolahan : 3
- Quality Assurance : 6

### 3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto 2013:174). Rumus untuk pengambilan sampel yang dikemukakan oleh Slovin (dalam Sujarweni, 2015) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{177}{1 + (177 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{177}{1 + (177 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{177}{2,77}$$

$$n = 63,8 \text{ (dibulatkan menjadi 64)}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = populasi

e = prosentase kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan atau tingkat error 10%.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan teknik proportionate statisfied random sampling yang merupakan

teknik pengambilan sampel secara strata yang digunakan apabila populasi memiliki anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiono 2014). Untuk menentukan proporsi dalam sampel di setiap bagian dapat diambil beberapa karyawan sebagai berikut:

- Keuangan dan Umum : 6 orang
- SDM : 1 orang
- Tanaman + Bojonegoro : 11 orang
- TMA : 3 orang
- Instalasi : 36 orang
- Pengolahan : 1 orang
- Quality Assurance : 2 orang

### **3.4 Definisi Operasional Dan Operasionalisasi Variabel**

#### **3.4.1 Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu komitmen organisasi (X1) dan semangat kerja (X2) sebagai variabel independen dan kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Secara operasional ketiga variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### **3.4.1.1 Definisi Operasional Komitmen Organisasi**

Secara operasional komitmen organisasi merupakan sifat individu yang mempunyai keinginan kuat untuk bertahan di dalam organisasi dan memiliki kemauan untuk membantu organisasi dalalam mencapai tujuannya. komitmen

organisasi dapat dilihat dari seberapa lama karyawan mau bertahan pada perusahaan.

Berdasarkan kondisi yang ada di PG Djombang Baru menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan tinggi untuk mempertahankan menjadi karyawan dan mau membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini di buktikan dengan kerja keras dan kesetiaan karyawan menjadi bagian di perusahaan selama 30 tahun.

Secara operasional komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 indikator, menurut (Lincoln (1989), Bashau dan Grant (1994)) dalam Umar Nirwan dan Amirullah sebagaimana peneliti uraikan pada Bab 2 sebagai berikut:

1. Kemauan karyawan.
2. Kesetiaan karyawan.
3. Kebanggaan karyawan.

#### **3.4.1.2 Definisi Operasional Semangat Kerja**

Secara operasional Semangat kerja merupakan rasa antusias yang di tunjukkan oleh seseorang untuk mengarah pada prestasi individual dan tujuan kelompok dalam situasi kerja yang ada. Semangat kerja yang baik dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja dengan sepenuh hati. Tinggi rendahnya semangat kerja tergantung karyawan itu sendiri.

Berdasarkan kondisi di PG Djombang baru menunjukkan bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih giat dan teliti, karena untuk

memperkecil kesalahan dalam pekerjaannya, memiliki rasa tanggung jawab lebih kuat dan dapat menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu.

Jadi semangat kerja dapat diukur dari 3 indikator menurut As'ad (2000:27) sebagaimana peneliti uraikan pada Bab 2 sebagai berikut:

1. Kedisiplinan kerja.
2. Ketelitian kerja.
3. Kegairahan kerja.

#### **3.4.1.3 Definisi Operasional Kinerja**

Secara operasional kinerja merupakan hasil akhir kerja yang dilakukan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang baik atau tidaknya dapat diukur dari penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh pimpinan.

Sedangkan berdasarkan kondisi di PG Djombang Baru menunjukkan bahwa karyawan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai standart yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan ini dapat diukur dari 4 indikator menurut John Miner (1988) dalam Sudarmanto sebagaimana peneliti uraikan pada Bab 2 sebagai berikut :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Penggunaan waktu.
4. Kerja sama.

Dari beberapa penjelasan variabel diatas telah menyebutkan masing-masing indikator sebagaimana penjelasannya telah dijelaskan di dalam BAB II.

### 3.4.2 Operasionalisasi Variabel

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi variabel**

No.	Variabel	Indikator	Kisi-kisi pernyataan
1.	Komitmen organisasional	1. Kemauan karyawan.	Mempunyai kemauan yang kuat untuk membantu organisasi.
		2. Kesetiaan karyawan.	Keinginan untuk menetap sebagai karyawan pada PG Djombang Baru.
		3. Kebanggaan karyawan.	Bangga menjadi karyawan PG Djombang Baru.
2.	Semangat kerja	1. Kedisiplinan kerja.	Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.
		2. Ketelitian kerja.	Melakukan pekerjaan secara cermat dan hati-hati.
		3. Kegairahan kerja.	Keinginan tinggi dalam menyelesaikan tugas.
3.	Kinerja	1. Kualitas.	Bekerja sesuai standart yang berlaku.
		2. Kuantitas.	Hasil pekerjaannya sesuai target.
		3. Penggunaan waktu.	Mampu menggunakan waktu semaksimal mungkin.
		4. Kerja sama.	Mampu bekerja sama dengan orang lain.

### 3.5 Skala Pengukuran

Daftar pernyataan yang disusun secara terstruktur dan disebarkan pada responden, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari karyawan. Skala pengukuran dengan menggunakan Skala Likert yang merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2000:132). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi

indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Penelitian ini menggunakan sejumlah skor 1-5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Berikut adalah tabel skala likert yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.3  
Skala pengukuran variabel

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber: Sugiono (2014)

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada angket yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2007: 21), dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi  $r$  diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi  $r$  dibawah 0,30 maka dapat dsimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Pada penelitian ini uji validitas dibantu dengan program *SPSS (Statistical Package For Sosial Sciences)*. Untuk memudahkan



menentukan nomor-nomor item yang gugur , perlu di konsultasikan dengan table r produk moment. Kreteria penilaian uji validitas adalah :

- a. Apabila  $r$  hitung  $>$  table, maka item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila  $r$  hitung  $<$  r table, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

Cara untuk mengukur validitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = koefesien Validitas  
 $n$  = Banyaknya Obyek  
 $X$  = Nilai Pendamping  
 $y$  = Nilai dari instrumen yang akan dicari Validitasnya

**Tabel 3.4**

**Uji Validitas Komitmen Organisasi**

Item	Nilai Korelasi	Batas Korelasi	Keterangan
<b>X1.1</b>	0,942	0,30	Valid
<b>X1.2</b>	0,802	0,30	Valid
<b>X1.3</b>	0,937	0,30	Valid

*Sumber : data SPSS diolah, 2018*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa angket dari Komitmen Organisasi dapat diterima oleh responden. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi  $>$  batas korelasi. Nilai korelasi dari pernyataan yang pertama sebesar  $0,942 > 0,30$  maka dapat dikatakan valid, yang kedua nilai korelasi sebesar  $0,802 > 0,30$  maka dapat dikatakan valid dan yang ketiga nilai korelasinya sebesar  $0,937 > 0,30$  jadi bisa dikatakan valid. Maka dari semua item yang terdapat di variabel Komitmen Organisasi dapat di katakan valid.

**Tabel 3.5****Uji Validitas Semangat Kerja**

Item	Nilai Korelasi	Batas Korelasi	Keterangan
<b>X2.1</b>	0,836	0,30	Valid
<b>X2.2</b>	0,754	0,30	Valid
<b>X2.3</b>	0,894	0,30	Valid

*Sumber : data SPSS diolah, 2018.*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa angket dari Semangat Kerja dapat diterima oleh responden. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi > batas korelasi. Nilai korelasi dari pernyataan yang pertama sebesar  $0,836 > 0,30$  maka dapat dikatakan valid, yang kedua nilai korelasi sebesar  $0,754 > 0,30$  maka dapat dikatakan valid dan yang ketiga nilai korelasinya sebesar  $0,894 > 0,30$  jadi bisa dikatakan valid. Maka dari semua item yang terdapat di variabel Semangat Kerja dapat di katakan valid.

**Tabel 3.6****Uji Validitas Kinerja**

Item	Nilai Korelasi	Batas Korelasi	Keterangan
<b>Y1.1</b>	0,710	0,30	Valid
<b>Y1.2</b>	0,745	0,30	Valid
<b>Y1.3</b>	0,660	0,30	Valid
<b>Y1.4</b>	0,694	0,30	Valid

*Sumber : data SPSS diolah, 2018.*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa angket dari Kinerja dapat diterima oleh responden. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi > batas korelasi. Nilai korelasi dari pernyataan yang pertama sebesar  $0,710 > 0,30$  maka dapat dikatakan valid, yang kedua nilai korelasi sebesar  $0,745 > 0,30$  maka dapat dikatakan valid, yang ketiga nilai korelasinya sebesar  $0,660 > 0,30$  maka dapat dikatakan valid dan yang keempat nilai korelasinya sebesar  $0,694 > 0,30$  jadi

bisa dikatakan valid. Maka dari semua item yang terdapat di variabel Kinerja dapat di katakan valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan *reliable* atau tidak dengan metode *Cronbach Alpha* di atas 0,6 ( Arikunto, 1998 ). Maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel.

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap karyawan tetap PG Djombang Baru yang berjumlah 30 responden. Hasil dari pengujian ini akan di hitung dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak *SPSS (Statistical Package For Sosial Sciences)*. Berikut adalah rumus untuk uji reliabilitas :

$$r_n = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Di mana:

$r_n$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pernyataan

$\sum \alpha_b^2$  = jumlah varian butir

$\alpha_t^2$  = varian total

**Tabel 3.7****Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
<b>Komitmen Organisasi</b>	0.871	0,6	Reliabel
<b>Semangat Kerja</b>	0,766	0,6	Reliabel
<b>Kinerja</b>	0,653	0,6	Reliabel

*Sumber: data SPSS diolah, 2018.*

Dari tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian reliabilitas dapat di katakan reliabel karena dapat dilihat dari cronbach alpha  $> 0,6$ . Dengan ini maka variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai cronbach alpha sebesar  $0,871 > 0,6$  maka dikatakan reliabel, variabel Semangat Kerja memiliki nilai cronbach alpha sebesar  $0,766 > 0,6$  maka dikatakan reliabel dan variabel Kinerja memiliki nilai cronbach alpha sebesar  $0,653 > 0,6$  maka dikatakan reliabel. Jadi ketiga variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

### **3.7 Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan Data**

#### **3.7.1 Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data asli atau data mentah yang langsung diperoleh dari sumber data selama melakukan penelitian dilapangan. Untuk mendapatkan data primer penelitian peneliti mengumpulkan secara langsung berupa observasi, wawancara dan penyebaran angket.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder berupa pengumpulan data yang didapat dari penelitian terdahulu, referensi dan studi kepustakaan. Adapun data pendukung karyawan serta profil perusahaan.

### 3.7.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Angket merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menjawab sebuah pilihan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penyelidikan.
2. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terlibat langsung dan berkompeten dengan permasalahan yang penulis teliti.
3. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.
4. Dokumentasi adalah sebuah bukti cara yang digunakan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan atau tulisan buku dan sebagainya. Dokumentasi dari perusahaan seperti struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, data realisasi produksi 3 tahun terakhir, data produksi retur 3 tahun terakhir, data absensi 3 tahun terakhir, serta data karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket sebagai cara pengumpulan data, karena dengan memberikan angket data dapat lebih mudah di pahami oleh responden. Sehingga data yang di dapatkan akan sesuai dengan yang terjadi di lapangan.

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis data deskriptif merupakan teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya, tanpa membuat kesimpulan dari hasil penelitian. Tetapi jika peneliti ingin menarik kesimpulan maka peneliti dapat menggunakan teknik analisis yang statistik inferensial. Yang termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif antara lain penyajian data kedalam bentuk grafik, tabel, presentase, frekuensi, diagram, mean, modus dan lain sebagainya.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui deskriptif frekuensi masing-masing variabel, tingkat kecenderungan dan pengaruh antar variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan, berdasarkan tabulasi data. Pengukuran skor berdasarkan skala Likert dengan satuan mulai satu sampai lima, sehingga diperoleh range/interval nilai sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Skor terendah skala}}{\text{Skala}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi range seperti di bawah ini :

<b>Interval</b>	<b>Keterangan</b>
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
>1,80 - 2,60	Rendah
>2,60 - 3,40	Cukup/Sedang
>3,40 - 4,20	Tinggi
>4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sudjana (2005)

### 3.8.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial dapat disebut juga dengan statistik probabilitas yang artinya adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Teknik ini digunakan untuk mengambil kesimpulan populasi dari data yang diperoleh sudah diolah. Jadi data yang diperoleh merupakan gambaran yang sebenarnya dari populasi.

#### 3.8.2.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), yaitu Komitmen Organisasi (X1), Semangat Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Persamaan analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2009) dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Costanta

b1 : Koefisien regresi antara komitmen organisasi dengan kinerja

b2 : Koefisien regresi antara semangat kerja dengan kinerja

X1 : Variabel komitmen organisasi

X2 : Variabel semangat kerja

e : Error

### 3.8.2.2 Pengujian Asumsi Klasik

Model regresi yang digunakan dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Asumsi klasik regresi menurut Ghozali (2001) meliputi uji Normalitas, uji Multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas.

Cara menentukan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya: Residual Plot, Metode Grafik, Uji Park, Uji Gletser, dan Kelaziman (Umar, 2008:82).

## 3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel  $x$  yang memberikan informasi yang sama tentang variabel  $Y$ . Jika  $X_1$  dan  $X_2$  berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variabel saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi (Simamora, 2005).

Ada beberapa metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, diantaranya :

- 1) Dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance value* < 0,01 atau  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila *tolerance value* > 0,01 atau  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas (Simamora, 2005).
- 2) Dengan menggunakan antar variabel independent. Misalnya ada empat variabel yang diuji dikorelasikan, hasilnya korelasi antara

X1 dan X2 sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multikolinearitas antara X1 dan X2.

### 3.8.3 Uji Hipotesis

#### 3.8.3.1 Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya.

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

#### 3.8.3.2 Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (komitmen organisasi dan semangat kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005).