

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

“Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi)” (Sugiyono, 2008:37).

Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu komitmen, maka penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara variabel independen (X) yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu komitmen. Serta dapat diketahui bahwa kedua variabel yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap komitmen.

3.2 Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah pada UD. Rimba Desa, Jalan Raya Senduro Desa Purwosono, Rt. 08 Rw. 01, Kecamatan Sumbersuko, Kabupaten Lumajang, Jawa Timur 67352. Pertimbangan-pertimbangan yang mendasari memilih lokasi ini adalah:

- a. Perkembangan UD. Rimba Desa Lumajang yang cukup pesat dan mampu bersaing dengan pabrik pengolahan kayu yang lainnya di Lumajang.

- b. Dukungan dari pihak UD. Rimba Desa Lumajang untuk melakukan penelitian, sehingga sangat membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
- c. Kemudahan mendapatkan data-data tentang UD. Rimba Desa Lumajang guna menunjang validitas dari penelitian.
- d. Lokasi obyek penelitian yang berada di pedesaan yang menjadi ketertarikan dalam penelitian.
- e. Lokasi obyek penelitian yang memudahkan peneliti dalam penelitian.

Adapun sebagai obyek penelitian adalah variabel independen berupa lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu komitmen.

3.3 Sumber dan Jenis Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data internal dan data eksternal, sebagai berikut:

a. Data Internal

“Data internal merupakan data yang berasal dari dalam organisasi tersebut” (Kuncoro, 2007: 25).

Data internal yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari UD. Rimba Desa Lumajang berupa gambaran umum dan data jumlah karyawan.

3.3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

a. Data Primer

“Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Dalam riset sumber daya manusia, data primer diperoleh langsung dari sumbernya, sehingga periset menjadi tangan pertama yang memperoleh data tersebut” (Istijanto, 2010: 38).

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan UD. Rimba Desa Lumajang. Berupa pernyataan-pernyataan responden untuk mempresentasikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang.

b. Data Sekunder

Sesuai dengan arti kata sekunder (bahasa Inggris "*secondary*") yang berarti kedua (bukan secara langsung dari sumbernya) data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan lain. Artinya, periset adalah tangan kedua yang sekedar mencatat, mengakses atau meminta data tersebut (yang kadang sudah berwujud informasi) ke pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan. Periset hanya memanfaatkan data yang ada untuk penelitiannya. Keberadaan data sekunder tidak dipengaruhi riset yang akan dijalankan peneliti, sebab data tersebut sudah disediakan pihak lain secara berkala atau pada waktu tertentu (Istijanto, 2010: 33).

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa gambaran umum dan data jumlah karyawan di UD. Rimba Desa Lumajang.

3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2015: 148).

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan UD. Rimba Desa Lumajang. Menurut data yang diberikan dari UD. Rimba Desa Lumajang diperoleh data karyawan sampai dengan bulan Pebruari 2017 berjumlah 45 orang. Jadi jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 45 orang.

3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015: 149).

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan UD. Rimba Desa Lumajang berjumlah 45 orang. Alasan peneliti menggunakan sampel ini karena jumlah sampel relatif sedikit dan memenuhi kriteria dalam penentuan sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiyono, 2012: 199).

Untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada karyawan UD. Rimba Desa Lumajang sebanyak 45 orang. Dengan menyebarkan kuesioner ini diharapkan akan mendapatkan data tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang.

Pengukuran data untuk variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel komitmen karyawan, dilakukan dengan memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan dari kuesioner. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan skala *likert*.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Adapun bentuk skala *likert* antara lain :

- | | |
|--|---|
| a. Setuju/selalu/sangat positif diberi skor | 5 |
| b. Setuju/sering/positif diberi skor | 4 |
| c. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor | 3 |
| d. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor | 2 |
| e. Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif diberi skor | 1 |

(Sugiyono, 2015:168).

3.5.2 Observasi

“Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan” (Sutrisno Hadi (1996) dalam Sugiyono, 2012:203).

Observasi yang dilakukan peneliti adalah datang dan mengamati langsung objek penelitian yaitu dengan mengamati lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan komitmen dari karyawan UD. Rimba Desa Lumajang.

3.5.3 Dokumentasi

“Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang” (Sugiyono, 2012: 422).

Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa gambaran umum dan data jumlah karyawan UD. Rimba Desa Lumajang.

3.5.4 Wawancara

“Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil” (Sugiyono, 2015: 224).

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan karyawan dan pimpinan UD. Rimba Desa Lumajang, sekaligus digunakan sebagai pendukung hasil penelitian.

3.6 Variabel Penelitian

3.6.1 Identifikasi Variabel

“Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2012: 59).

Variabel dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) macam yaitu variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel Independen

“Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)” (Sugiyono, 2012: 59).

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2).

b. Variabel Dependen

“Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” (Sugiyono, 2012: 59).

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah komitmen (Y).

3.6.2 Definisi Konseptual Variabel

a. Lingkungan Kerja (X_1)

“Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja” (Sunyoto, 2012: 43).

b. Kepuasan Kerja (X_2)

“Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak di manapara karyawan memandang pekerjaannya” (Sunyoto, 2012: 26).

c. Komitmen Karyawan (Y)

“Komitmen organisasional merupakan suatu rasa indentifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya” (Ivancevic, Konopaske, dan Matteson (2008) dalam Priansa, 2014: 233).

3.6.3 Definisi Operasional Variabel

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Definisi operasional variabel lingkungan kerja pada penelitian ini mengacu pada kondisi fisik dan non fisik tempat kerja dimana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Indikator dari variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut (Sunyoto, 2015: 11-15):

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Penerangan

- b. Kebisingan
 - c. Suhu udara
 - d. Ruang gerak yang diperlukan
 - e. Pewarnaan
2. Lingkungan kerja non fisik
- a. Keamanan
 - b. Hubungan kerja karyawan

Dari indikator-indikator tersebut akan dibuat tujuh pernyataan sebagai berikut:

- a. Penerangan di tempat kerja yang sangat memadai.
- b. Tingkat kebisingan yang rendah.
- c. Suasana ruang kerja tidak gerah.
- d. Tidak kesulitan bergerak bebas saat bekerja.
- e. Warna cat yang cerah memberi dampak positif.
- f. Merasa aman saat bekerja.
- g. Hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan.

b. Kepuasan Kerja

Definisi operasional variabel lingkungan kerja pada penelitian ini adalah tingkat kepuasan yang tergantung dari kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Indikator dari variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut (Sunyoto, 2015:15):

1. Pekerjaan.
2. Kondisi kerja.
3. Gaji.

4. Rekan sekerja.
5. Keselamatan dan keamanan kerja.
6. Pengawasan.
7. Promosi jabatan.

Dari indikator-indikator tersebut akan dibuat tujuh pernyataan sebagai berikut:

1. Mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan.
2. Fasilitas di tempat kerja yang memenuhi standar.
3. Gaji yang diterima sesuai dengan peraturan.
4. Menciptakan hubungan rekan sekerja yang harmonis.
5. Perusahaan menjamin keselamatan dan keamanan bekerja.
6. Pengawasan yang tidak terlalu kaku.
7. Adanya promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

c. Komitmen Karyawan

Definisi operasional variabel lingkungan kerja pada penelitian ini adalah sikap kedekatan karyawan dengan suatu perusahaan. Menurut Mayer dan Allen dalam Luthan (2011), Robbins & Judge (2013), McShane dan Glinow (2010), komitmen organisasi terdiri atas tiga indikator:

1. Komitmen Afektif.
2. Komitmen Kelanjutan
3. Komitmen Normatif

Dari indikator-indikator tersebut akan dibuat enam pernyataan sebagai berikut:

1. Bahagia terhadap karirnya.

2. Keterikatan secara emosional.
3. Perasaan rugi jika berhenti bekerja.
4. Khawatir jika berhenti bekerja tanpa memiliki pekerjaan lain.
5. Tidak etis jika pindah kerja.
6. Dididik untuk percaya terhadap nilai.

3.7 Instrumen Penelitian

“Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian” (Sugiyono, 2015: 178).

“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 data kuantitatif” (Sugiyono, 2015: 167).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ordinal adalah skala yang memiliki urutan, namun jarak antara titik–titik atau kategori terdekat tidak perlu menunjukkan rentang yang sama. Skala ordinal hanya mengindikasikan kategori yang menjadi urutan pertama posisinya lebih tinggi daripada kategori urutan kedua dan kategori kedua punya kedudukan yang lebih tinggi daripada ketiga dan seterusnya (Istijanto, 2010: 80).

Dalam penelitian ini ada tiga instrumen, yaitu:

- a. Instrumen untuk mengukur lingkungan kerja
- b. Instrumen untuk mengukur kepuasan kerja
- c. Instrumen untuk mengukur komitmen karyawan

Tabel 3.2

Variabel, Indikator, Item Pernyataan dan Skala Pengukuran Penelitian

| No | Variabel | Indikator | Item Pernyataan | Skala |
|----|---------------------------------------|---|---|---------|
| 1 | Lingkungan Kerja (X ₁) | Penerangan (X _{1.1}) | 1. Penerangan di tempat kerja yang sangat memadai | Ordinal |
| | | Kebisingan (X _{1.2}) | 2. Tingkat kebisingan yang rendah | |
| | | Suhu udara (X _{1.3}) | 3. Suasana ruang kerja tidak gerah | |
| | | Ruang gerak yang diperlukan (X _{1.4}) | 4. Tidak kesulitan bergerak bebas saat bekerja | |
| | | Pewarnaan (X _{1.5}) | 5. Warna cat yang cerah memberi dampak positif | |
| | | Keamanan (X _{1.6}) | 6. Merasa aman saat bekerja | |
| | | Hubungan kerja karyawan (X _{1.7}) | 7. Hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan | |
| 2 | Kepuasan Kerja (X ₂) | Pekerjaan (X _{2.1}) | 1. Mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan | Ordinal |
| | | Kondisi kerja (X _{2.2}) | 2. Fasilitas di tempat kerja yang memenuhi standar | |
| | | Gaji (X _{2.3}) | 3. Gaji yang diterima sesuai dengan peraturan | |
| | | Rekan sekerja (X _{2.4}) | 4. Menciptakan hubungan rekan sekerja yang harmonis | |
| | | Keselamatan dan keamanan (X _{2.5}) | 5. Perusahaan menjamin keselamatan dan keamanan bekerja | |
| | | Pengawasan (X _{2.6}) | 6. Pengawasan yang tidak terlalu | |

| | | | | |
|---|----------------------------|---|--|---------|
| | | | kaku | |
| | | Promosi jabatan (X _{2.7}) | 7. Adanya promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi | |
| 3 | Komitmen (Y ₁) | Komitmen Afektif (Y _{1.2}) | 1. Bahagia terhadap karirnya 2. Keterikatan secara emosiona | Ordinal |
| | | Komitmen Kelanjutan (Y _{1.3}) | 3. Perasaan rugi jika berhenti bekerja 4. Kawatir jika berhenti tanpa memiliki pekerjaan lain | |
| | | Komitmen Normatif (Y _{1.3}) | 5. Tidak etis jika pindah kerja 6. Dididik untuk percaya terhadap nilai | |

Sumber data: Sunyoto (2015: 11-15), Mayer dan Allen dalam Luthan (2011), Robbins & Judge (2013), McShane dan Glinow (2010)

3.8 Teknik Analisa Data

Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa data harus berdistribusi normal, terbebas dari Multikolinieritas (*Multicolonearity*) dan Heterokedastisitas (*Heterokedasticity*).

3.8.1 Pengujian Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk menjanging data responden, dimana asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuesioner adalah data harus valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

a. Pengujian Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. (Sugiyono, 2012: 455).

Pengujian validitas penelitian ini mempergunakan analisis korelasi *Product Moment*, dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total sebagai jumlah skor item. Rumus korelasi *Product Moment* 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 = Koefisien korelasi

n = Jumlah observasi/responden

X = Skor butir

Y = Skor total

(Umar, 2008: 131)

Analisa faktor dilakukan dengan cara mengkorelasi jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Dalam penelitian ini jika korelasi antara skor butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir-butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2012: 178).

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda. Jika

dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga karena penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Sugiyono, 2008: 137).

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach*.

Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3

Indeks Kriteria Reliabilitas

| No. | Interval <i>Alpha Cronbach</i> | Tingkat Reliabilitas |
|-----|--------------------------------|----------------------|
| 1 | 0,00 – 0,20 | Kurang Reliabel |
| 2 | 0,201 – 0,40 | Agak Reliabel |
| 3 | 0,401 – 0,60 | Cukup Reliabel |
| 4 | 0,601 – 0,80 | Reliabel |
| 5 | 0,801 – 1,00 | Sangat Reliabel |

Sumber: Nugroho (2011: 33)

3.8.2 Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

Penelitian yang menggunakan alat analisis regresi dan korelasi berganda harus mengenali asumsi–asumsi yang mendasarinya. Apabila asumsi–asumsi dimaksud tidak terpenuhi, maka hasil analisis mungkin berbeda dari kenyataan (biasa). Asumsi–asumsi tentang regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas dan variabel dependen memiliki hubungan yang linier (garis lurus).
- b. Variabel dependen harus kontinu dan setidaknya berupa skala interval.

Variasi dari perbedaan antara aktual dan nilai prediksi harus sama untuk semua

nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi Y . Artinya, nilai $(Y - Y')$ harus sama untuk semua nilai Y' . Jika hal ini terjadi, perbedaan menurut 'homoscedasticity'. Selain itu, nilai residual atau $(Y - Y')$ harus terdistribusi secara normal dengan rata-rata nol.

- c. Nilai observasi yang berurutan dari variabel dependen harus tidak berhubungan (tidak berkorelasi). Pelanggaran terhadap asumsi disebut "autocorrelation" atau "otokorelasi". Otokorelasi sering terjadi jika data yang dikumpulkan pada suatu periode waktu (time series data).
- d. Variabel independen tidak boleh berkorelasi dengan variabel independen lain dalam model. Jika variabel-variabel independen berkorelasi tinggi (positif maupun negatif), disebut "multicollinearity" (Atmaja, 2009:184).

a. Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Umar, 2008: 181).

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas

b. Pengujian Multikolinieritas

“Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi” (Umar, 2008: 177).

“Untuk mengetahui data tersebut memenuhi syarat atau tidak multikolinieritas adalah dengan melihat output SPSS pada *table coefficient* jika nilai VIF (*variance inflation factor*) di bawah angka 10 ($VIF < 10$) atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 berarti tidak menjadi multikolinieritas” (Santoso, 2012: 92).

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan melihat output SPSS pada *table coefficient* jika nilai VIF (*variance inflation factor*) di bawah angka 10 ($VIF < 10$) atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 berarti tidak menjadi multikolinieritas.

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan 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, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Umar, 2008:179).

Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki *variant* yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang tempat

dari pada runtun waktu. Pada asumsi ini mengharuskan bahwa nilai sisa yang merupakan variabel pengganggu pada masing-masing variabel selalu konstan atau tidak berubah.

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik (*point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas serta titik yang melebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

(Kuncoro, 2007: 96).

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

“Analisis regresi berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)” (Kuncoro, 2007: 77).

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2012: 277).

Persamaan regresin dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan :

Y = komitmen

a = konstanta

b = koefisien regresi variabel independen

X_1 = variabel lingkungan kerja

X_2 = variabel kepuasan kerja

e = *error*

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara variabel independen (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (komitmen) secara parsial maupun simultan.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen. Ada dua hipotesis yang diajukan oleh setiap peneliti yaitu hipotesis nol H_0 dan hipotesis alternatif H_a . Hipotesis nol merupakan angka numerik dari nilai parameter populasi. Hipotesis nol ini dianggap benar sampai kemudian bisa dibuktikan salah berdasarkan data sampel yang ada. Sementara itu hipotesis alternatif merupakan lawan dari hipotesis nol. Hipotesis alternatif ini harus benar ketika hipotesis nol terbukti salah (Widarjono, 2015: 22).

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

a. Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang.

b. Hipotesis Kedua

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang.

a. Menentukan level of signifikan dengan $\alpha = 5\%$

b. Menentukan kriteria pengujian:

Jika - $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika - $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Menentukan nilai t_{hitung} dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{Koefisien\beta}{Standar\ Error}$$

d. Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel}

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen yang di uji dengan cara uji signifikansi Mudrajad Kuncoro (2007:82), dengan hipotesis :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang.

Adapun kriteria pengujiannya adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik (Kuncoro, 2007: 84).

Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini akan digunakan untuk mencari berapa besarnya pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu komitmen.