

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara. Data primer dalam penelitian ini meliputi jawaban dari responden yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Kuesioner yang disebar berisi pertanyaan mengenai sistem penghargaan, *quality of work life*, motivasi kerja, iklim organisasi, *job satisfaction*, dan komitmen organisasi. Responden yang di maksud adalah manajer dan non-manajer *business division* perusahaan jasa dibidang perbankan yang berokasi di Bandar Lampung.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah berupa survey pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif untuk data survey dilakukan dengan menggunakan instrument berupa kuesioner fisik. Pengumpulan data secara langsung dilakukan peneliti dengan cara mengirimkan kuesioner kepada perusahaan-perusahaan yang menjadi objek penelitian agar bisa diisi oleh responden yaitu manajer dan non-manajer *business division* perusahaan jasa dibidang perbankan.

Menurut Sugiyono (2013:199) metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei berupa kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Setiap kuesioner didistribusikan kepada para responden disertai surat permohonan pengisian kuesioner. Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini menggunakan teknik skala likert atau skala sikap. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2013:132). Untuk setiap pilihan jawaban

diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan untuk digunakan jawaban yang dipilih dengan skala likert. Rancangan dengan masalah dan tiap - tiap pertanyaan akan diberi bobot yang sudah ditentukan. Untuk pembobotan penilaian sebagai berikut:

- a) Jawaban sangat setuju mendapat skor 5
- b) Jawaban setuju mendapat skor 4
- c) Jawaban ragu-ragu/netral mendapat skor 3
- d) Jawaban tidak setuju mendapat skor 2
- e) Jawaban sangat tidak setuju mendapat skor 1

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115) 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 kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai perusahaan jasa di bidang perbankan yang berlokasi di Kota Bandar Lampung.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pemilihan sampel didasarkan pada metode pengambilan sampel bertujuan (*purposive sampling*), yaitu sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu.

Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan jasa dibidang perbankan yang memiliki kantor pusat atau cabang di Bandar Lampung
2. Karyawan perusahaan jasa dibidang perbankan yang berada pada bagian bisnis baik manager ataupun non-manager

3. Karyawan yang sudah bekerja minimal selama 1 tahun pada perusahaan jasa di bidang perbankan yang berlokasi di Kota Bandar Lampung.

Pegawai yang berada pada bagian bisnis baik manajer ataupun non-manajer adalah pegawai yang berhubungan dengan aktivitas menghasilkan pendapatan bagi perusahaan dalam bentuk aktivitas pemasaran dan penjualan, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk membantu mengukur komitmen para pegawai yang berada pada bagian bisnis terhadap perusahaan untuk membantu meningkatkan kinerja pendapatan bagi perusahaan. Selain itu, alasan mengapa karyawan yang berperan sebagai manajer ataupun non-manajer dipilih sebagai sampel karena sistem penghargaan dan *quality of work life* diterapkan untuk semua karyawan baik sebagai atasan ataupun bawahan sehingga hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan jawaban tentang kualitas komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh penggunaan sistem penghargaan dan *quality of work life*.

Kriteria sampel yang mengharuskan pegawai yang sudah bekerja minimal selama 1 tahun pada perusahaan jasa dibidang perbankan memiliki alasan bahwa pegawai yang bekerja minimal 1 tahun di perusahaan tersebut telah memiliki pengalaman dalam menerima sistem penghargaan dan kualitas hidup kerja, serta memiliki pemahaman yang cukup tentang motivasi kerja yang diberikan manajemen puncak dan memahami juga tentang iklim kerja yang tercipta pada perusahaan. Pengalaman kepuasan ataupun ketidakpuasan dalam bekerja juga menjadi kriteria pengalaman karyawan, sehingga mereka mampu memberikan jawaban tentang komitmen organisasi berdasarkan beberapa variable independen yang diteliti.

Adapun daftar bank yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Bank Agris Tbk
2. Bank Central Asia Tbk
3. Bank Bukopin Tbk
4. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk

5. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk
6. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk
7. Bank Danamon Indonesia Tbk
8. Bank CIMB Niaga Tbk
9. Bank Maybank Indonesia Tbk
10. Bank Mandiri (Persero) Tbk
11. Bank Permata Tbk
12. Bank Sinar Mas Tbk
13. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk
14. Bank Artha Graha Internasional Tbk
15. Bank Mega Tbk
16. Bank OCBC NISP Tbk
17. Bank National Nobu Tbk
18. Bank Panin Tbk

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan suatu definisi dan dinyatakan dalam kriteria yang dapat diuji secara khusus. Operasional variabel yang dikemukakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Variabel Bebas (Independent Variabel) (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain atau variabel yang dianggap berpengaruh terhadap variabel lainnya, dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti , maka yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem penghargaan, *quality of work life*, motivasi kerja, iklim organisasi dan *job satisfaction*.

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel) (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain , dalam kaitannya dengan masalah ini maka yang menjadi variabel dependen adalah Komitmen Organisasi.

3.4.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

3.4.1.1 Sistem Penghargaan

Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Hasanah, 2013). Penelitian ini menggunakan 10 pertanyaan dari instrument yang dikembangkan oleh Abernethy dan Brownell (1999) yang digunakan pada penelitian terdahulu dan disertai dengan beberapa modifikasi yang disesuaikan dengan kondisi saat ini serta tempat penelitian.

Tabel 3.1 Indikator dan Pertanyaan Variabel Independen Sistem Penghargaan (X1)

Variabel	Indikator		Pertanyaan	
Sistem Penghargaan (Abernethy dan Brownell, 1999)	1.	Gaji	1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas saya
			2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan besarnya biaya hidup
	2.	Insentif	3.	Insentif yang saya terima sesuai dengan kinerja dan prestasi saya
			4.	Insentif yang saya terima sesuai dengan yang diberikan dan tepat pada waktunya
	3.	Bonus	5.	Bonus yang saya terima cukup memicu saya untuk bekerja dengan giat
	4.	Asuransi	6.	Asuransi yang saya terima sesuai dengan kebutuhan kesehatan saya
	5.	Promosi	7.	Promosi/kenaikan jabatan sesuai dengan tingkat dan bidang pendidikan karyawan
			8.	Promosi/kenaikan jabatan yang dilakukan dengan adil
	6.	Tunjangan	9.	Tunjangan jabatan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban

	7.	Fasilitas	10	Fasilitas-fasilitas lain (seperti transportasi, asrama) yang sama terima cukup memuaskan
--	----	-----------	----	--

3.4.1.2 *Quality of Work Life*

Pengukuran variabel *Quality Of Work Life* menggunakan 9 pertanyaan yang diukur dengan 9 indikator. (Ariani, 2017)

Tabel 3.2 Indikator dan Pertanyaan Variabel Independen *Quality Of Work Life* (X2)

Variabel	Indikator		Pertanyaan
<i>Quality Of Work Life</i> (Wayne, 1992)	1.	Partisipasi Karyawan	1. Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dan menyampaikan gagasan ataupun ide, kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan
	2.	Penyelesaian Konflik	2. Perusahaan mampu menyelesaikan konflik antara semua karyawan, personil dan semua manajemen
	3.	Komunikasi	3. Komunikasi terjalin dengan baik antar semua karyawan, personil dan semua manajemen
	4.	Kesehatan Kerja	4. Perusahaan menyediakan jaminan kesehatan
	5.	Keselamatan Kerja	5. Fasilitas keselamatan kerja (tabung racun api, tangga darurat, dll) disediakan oleh perusahaan
	6.	Keamanan Kerja	6. Adanya perjanjian kerja yang jelas dan juga karyawan yang tetap
	7.	Kompensasi yang Layak	7. Gaji yang diberikan sesuai dengan posisi, tanggung jawab ataupun beban kerja karyawan
	8.	Rasa Bangga	8. Karyawan merasa bangga karena organisasi memiliki citra yang baik dimata masyarakat (memberikan pelayanan profesional, produktif dan berkualitas)

	9.	Pengembangan Karir	9.	Kesempatan pelatihan dan peningkatan karir diberikan oleh perusahaan
--	----	--------------------	----	--

3.4.1.3 Motivasi Kerja

Pengukuran variabel motivasi kerja menggunakan 8 pertanyaan dari 8 indikator. Variabel ini terbentuk dari 3 dimensi motivasi kerja yaitu *Need for Achievement* (kebutuhan akan prestasi), *Need for Power* (kebutuhan akan kekuatan), dan *Need for Affiliation* (kebutuhan akan pertemanan). (Mc Clelland dan Veithzal dalam Naharudin,2017)

Tabel 3.3 Indikator dan Pertanyaan Variabel Independen Motivasi Kerja (X3)

Variabel	Indikator		Pertanyaan	
Motivasi Kerja (Mc Clelland dan Veithzal)	1.	Menyukai tantangan dalam pekerjaan	1.	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk menyukai tantangan dalam pekerjaan
	2.	Tanggung Jawab	2.	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan
	3.	Prestasi Kerja	3.	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi
	4.	Mencari Posisi dalam Kelompok	4.	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk memiliki pengaruh dalam kelompok
	5.	Kesempatan untuk memperluas kekuasaan	5.	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk berkuasa
	6.	Penghargaan	6.	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mendapatkan penghargaan
	7.	Hubungan Baik dengan Organisasi	7.	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja
	8.	Kerja sama yang Baik	8.	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dalam tim

3.4.1.4 Iklim Organisasi

Pengukuran variabel iklim organisasi dilakukan dengan 8 pertanyaan berdasarkan dimensi-dimensi iklim organisasi dalam suatu model alat ukur yang disebut *Litwin & Stringer' Organizational Climate* (LSOC). Beberapa item pertanyaan disertaidengan beberapa modifikasi yang disesuaikan dengan kondisi saat ini serta tempat penelitian yang digunakan yaitu Perusahaan Perbankan.

Tabel 3.4 Indikator dan Pertanyaan Variabel Independen Iklim Organisasi (X4)

Variabel	Indikator		Pertanyaan	
Iklim Organisasi (Litwin & Stringer)	1.	Struktur	1.	Adanya penggunaan prosedur kebijakan dan aturan yang jelas di perusahaan
	2.	Tantangan dan Tanggungjawab	2.	Adanya kesempatan yang baik bagi saudara untuk menjalankan tanggung jawab dan mencapai tujuan dalam bekerja
	3.	Kehangatan dan Bantuan	3.	Perusahaan menciptakan dan menjaga suasana kerja yang tenang dan positif
	4.	Penghargaan dan Hukuman	4.	Perusahaan memberikan penghargaan dan hukuman yang sesuai dalam bekerja
	5.	Konflik	5.	Penyelesaian konflik dalam perusahaan adalah hal penting
	6.	Standar Penampilan dan Harapan Kerja	6.	Adanya tuntutan perusahaan atas hasil kerja para anggotanya agar sesuai dengan harapan perusahaan
	7.	Identitas Organisasi	7.	Loyalitas anggota bagi perusahaan adalah bagian penting dari perusahaan
	8.	Pengambilan Resiko	8.	Perusahaan memberikan kepercayaan kepada anggota untuk mengembangkan kreativitas

3.4.1.5 Job Satisfaction

Pengukuran variable *job satisfaction* menggunakan 9 aspek kepuasan kerja (*Job Satisfaction Scale*) yang diidentifikasi, yaitu: bayaran, promosi, supervisi, manfaat, imbalan, prosedur operasi, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi (Spector, 2015).

Tabel 3.5 Indikator dan Pertanyaan Variabel Independen *Job Satisfaction*(X5)

Variabel		Indikator		Pertanyaan
<i>Job Satisfaction</i> (Spector, 2015)	1.	Pembayaran	1.	Adanya kepuasan insentif dan peningkatan jumlah isentif dari perusahaan
	2.	Promosi	2.	Adanya kepuasan atas kesempatan promosi
	3.	Supervisi	3.	Adanya kepuasan atas pengawasan yang dilakukan perusahaan
	4.	Manfaat	4.	Adanya kepuasan atas manfaat keuangan dan no-keuangan yang diberikan perusahaan
	5.	Imbalan	5.	Adanya kepuasan atas apresiasi, pengakuan, dan penghargaan atas pekerjaan yang baik
	6.	Prosedur Operasi	6.	Adanya kepuasan atas prosedur dan kebijakan operasi yang berlaku di perusahaan
	7.	Rekan Kerja	7.	Adanya kepuasan atas hubungan rekan kerja
	8.	Sifat Pekerjaan	8.	Adanya kepuasan atas jenis pekerjaan yang harus diselesaikan
	9.	Komunikasi	9.	Adanya kepuasan atas komunikasi di perusahaan

3.4.1.6 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sebuah dimensi sikap positif pegawai yang dapat dihubungkan dengan kinerja (Manogran, 1997). Penelitian ini mengukur variabel komitmen organisasi dengan mengadaptasi *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan oleh Meyer dan menggunakan 9 pertanyaan menyangkut 3 dimensi komitmen.

Tabel 3.6 Indikator dan Pertanyaan Variabel Dependen Komitmen Organisasi (Y)

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Komitmen Organisasi (Meyyer & Allen, 1997)	1. <i>Affective Commitment</i>	1. Saya berkeinginan menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini
		2. Saya merasa bahwa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi masalah saya juga
		3. Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan ini
	2. <i>Continuance Commitment</i>	1. Saya percaya bahwa perusahaan ini memberikan kesempatan kerja terbaik dibandingkan perusahaan lain
		2. Saya mendapatkan manfaat lebih (manfaat keuangan/non-keuangan jika saya tetap berada di perusahaan ini
		3. Saya akan mendapatkan penghasilan yang bagus jika saya tetap berada di perusahaan ini
	3. <i>Normative Commitment</i>	1. Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya
		2. Saya harus terus memberikan kontribus bagi perusahaan ini
		3. Perusahaan berhak mendapatkan kesetiaan dari saya

3.5 Metode Analisa Data

3.5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:206). Deskriptif karakteristik responden tersebut menjelaskan tentang gambaran umum responden, seperti jenis kelamin, status responden, usia responden, pendidikan terakhir responden, dan lama bekerja responden yang disajikan dalam bentuk tabel. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis statistik yang perhitungannya dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25. Statistik deskriptif digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan daftar demografi responden. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) (Sudarmanto, 2013:150).

3.5.2 Uji Kualitas Data

Data ini merupakan data primer maka uji kualitas data penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan instrumen kuesioner. Apabila Instrumen tersebut mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka disebut valid dan sebaliknya apabila tidak mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka tidak dinyatakan valid (Sudarmanto, 2013:56). Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara mengkorelasikan antara skor setiap item pertanyaan dengan total skor setiap responden. Suatu instrumen atau angket dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat apabila harga koefisien korelasi

yang diperoleh dari analisis lebih besar dari harga koefisien korelasi pada tabel (Sudarmanto, 2013:58).

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data yang dikumpulkan. Suatu instrumen penelitian atau alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau baik apabila instrumen penelitian atau alat ukur tersebut selalu memberikan hasil yang sama ketika digunakan berkali – kali, baik oleh peneliti yang sama maupun oleh peneliti yang berbeda (Sudarmanto, 2013:81). Variabel dapat dikatakan reliabel jika r hitung $>$ r tabel. Instrumen yang reliabel belum tentu valid dan instrumen yang valid belum tentu reliabel, sehingga reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen (Sugiyono, 2013:87).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali : 2018). Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogrof – Smirnov Test, dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Jika signifikan yang dihasilkan $>$ 0,05 maka distribusi datanya dikatakan normal. Sebaliknya jika signifikan yang dihasilkan $<$ 0,05 maka tidak terdistribusi secara normal.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lainnya (Sudarmanto, 2013:224). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila harga koefisien VIF untuk masing – masing variabel independen $<$ 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan sebaliknya apabila harga

koefisien VIF untuk masing – masing variabel independen >10 , maka variabel tersebut diindikasikan memiliki gejala multikolinearitas (Sudarmanto, 2013:235).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variasi residual absolute sama atau tidak sama untuk semua pengamatan (Sudarmanto, 2013:240). Kriteria yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan nilai residualnya (SRESID).

Dasar analisisnya adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada plot tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu, yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola tertentu serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.3.4 Uji Auto Korelasi

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t (sebelumnya). *Run Test* merupakan salah satu analisis non-parametrik yang dapat digunakan untuk menguji apakah residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat korelasi maka dikatakan bahwa nilai residual adalah acak atau random. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai Asymp.Sig (2.tailed) pada uji run test. Apabila nilai signifikan > 0.05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi. Sebaliknya jika nilai signifikan < 0.05 maka terdapat autokorelasi.

3.6 Pengujian Hipotesis

3.6.1 Uji Adjusted R (Koefisien Determinan)

Untuk mendapatkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, maka perlu diketahui koefisien determinasi (Adjusted R Square). Jika Adjusted R Square adalah sebesar 1 berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi dependen. Nilai Adjusted R Square berkisar hampir 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Adjusted R Square semakin mendekati angka 0 berarti semakin lemah kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen.

3.6.2 Uji Kelayakan Model F

Uji pengaruh simultan bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2018) :

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau probabilitas $<$ nilai signifikan ($Sig < 0,05$), maka model penelitian dapat digunakan.
- b. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau probabilitas $>$ nilai signifikan ($Sig > 0,05$), maka model penelitian ini tidak dapat digunakan.

3.6.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis 1 sampai 5 digunakan analisis regresi berganda dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasi

X1 = Sistem Penghargaan

X2 = *Quality Of Work Life*

X3 = Motivasi kerja

X4 = Iklim Organisasi

X5 = *Job Satisfaction*

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisien Regresi

α = Konstanta

e = Variabel Gangguan

3.6.4 Uji Hipotesis T

Menurut Ghozali (2018) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

