

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka penyusunan laporan. Menurut Sugiyono (2011:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian merupakan suatu cara yang akan digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data dalam penelitiannya. Metode penelitian menurut sugiyono (2011:2) pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif dimana penulis akan mengetahui pengaruh serta hubungan yang signifikan antar variabel yang akan diteliti sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai objek yang diteliti.

Menurut Punaji (2010) penelitian deskriptif adalah penelitian yang tujuannya untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu peristiwa, keadaan, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bias dijelaskan baik menggunakan angka-angka maupun kata-kata.

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di

tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan. Verifikatif artinya menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima/ditolak.

Menurut Sugiyono (2003:14) metode kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis dengan perhitungan statistic. Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel X1 dan Kepuasan Gaji sebagai variabel X2 terhadap Keinginan Berpindah sebagai variable Y.

3.1.1 Desain Penelitian

Sebelum melakukan penelitian hal yang perlu kita lakukan adalah melakukan perencanaan dan perancangan penelitian agar penelitian dapat berjalan dengan sistematis.

Desain penelitian menurut Moh. Nazir dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:30) adalah:

“desain Penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.”

Desain Penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati (2011:30) adalah :

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya dijadikan sebagai dasar penelitian.

Peneliti mengindikasikan fenomena yang terjadi di perusahaan adalah sering terjadinya keluar masuk karyawan yang disebabkan kurang loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan tidak adanya kenaikan gaji karyawan.

2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi.

Peneliti mengidentifikasi masalah apa saja yang terjadi yaitu :

1. Adanya kesempatan kerja yang lebih baik di perusahaan lain
2. Kurangnya adanya rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan
3. Tidak adanya kenaikan gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan
4. Pemberian gaji kepada karyawan tidak sesuai dengan tingkatannya.
5. Kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan

3. Menetapkan rumusan masalah.

Peneliti merumuskan masalah apa saja yang akan dipecahkan dan dijadikan acuan yaitu :

1. Bagaimana komitmen organisasi pada CV. Satria Jaya Bandung
2. Bagaimana kepuasan gaji pada CV. Satria Jaya Bandung
3. Bagaimana keinginan berpindah karyawan pada CV. Satria Jaya Bandung
4. Bagaimana pengaruh gaya komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan secara parsial pada CV. Satria Jaya Bandung
5. Bagaimana pengaruh kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah karyawan secara parsial pada CV. Satria Jaya Bandung

6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah karyawan secara simultan pada CV. Satria Jaya Bandung

4. Menetapkan tujuan penelitian.

Peneliti telah menetapkan tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui komitmen organisasi pada CV. Satria Jaya Bandung
2. Untuk mengetahui kepuasan gaji pada CV. Satria Jaya Bandung
3. Untuk mengetahui keinginan berpindah karyawan pada CV. Satria Jaya Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan secara parsial pada CV. Satria Jaya Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah karyawan secara parsial pada CV. Satria Jaya Bandung
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah karyawan secara simultan pada CV. Satria Jaya Bandung

5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori.

H1 : Diduga terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah Karyawan pada CV. Satria Jaya

H2 : Diduga terdapat pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Keinginan Berpindah Karyawan pada CV. Satria Jaya

H3 : Diduga Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji terhadap Keinginan Berpindah Karyawan pada CV. Satria Jaya secara simultan.

6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan.

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan symbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari positif sampai yang paling negative dan sebaliknya.

7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data.

Pada penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Dimana data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan data sekunder adalah sumber tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah populasi dan sampel dimana pada CV. Satria Jaya terdapat sebanyak 65 karyawan yang dijadikan populasi dan 40 orang yang akan dijadikan sebagai sampel.

8. Melakukan analisis data.

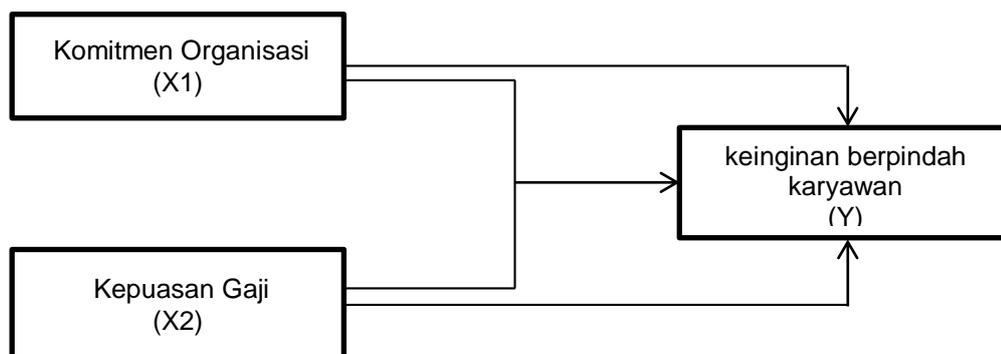
Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif (metode deskriptif) dan analisis kuantitatif (metode verivikatif). Menyusun

pelaporan hasil penelitian melalui data informasi yang diperoleh dari perusahaan kemudian data menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang Digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T - 1	<i>Deskriptive</i>	<i>Deskriptive dan Survey</i>	Karyawan CV. Satria Jaya	<i>Cross Sectioal</i>
T - 2	<i>Deskriptive</i>	<i>Deskriptive dan Survey</i>	Karyawan CV. Satria Jaya	<i>Cross Sectioal</i>
T - 3	<i>Deskriptive</i>	<i>Deskriptive dan Survey</i>	Karyawan CV. Satria Jaya	<i>Cross Sectioal</i>
T - 4	<i>Verifikatif</i>	<i>Deskriptive dan Survey</i>	Karyawan CV. Satria Jaya	<i>Cross Sectioal</i>
T - 5	<i>Verifikatif</i>	<i>Deskriptive dan Survey</i>	Karyawan CV. Satria Jaya	<i>Cross Sectioal</i>
T - 6	<i>Verifikatif</i>	<i>Deskriptive dan Survey</i>	Karyawan CV. Satria Jaya	<i>Cross Sectioal</i>

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara masing-masing variabel bebas yang mempunyai hubungan dengan variabel tergantung. Desain penelitian tersebut dapat digunakan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.1.2 Oprasionalisasi Variabel

Menurut Narimawati Umi (2010:30) Operasionalisasi Variabel adalah proses penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian oprasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indicator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor.

Sesuai dengan judul penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji terhadap keinginan berpindah karyawan, maka variabel yang terkait dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Independen X1 dan X2

Variabel independen yaitu variabel bebas yang biasa juga mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi sebagai X1 dan Kepuasan Kerja sebagai X2.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel terkait yang dipengaruhi atau mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen keinginan berpindah karyawan.

Tabel 3.2
Oprasional Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	Sumber Data
Komitmen Organisasi (X1)	“Mengidentifikasi tiga tema dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan efektif	1.Komitmen afektif	a. Tingkat penerimaan terhadap nilai yang dianut b. Tingkat	Ordinal	1,2	CV. Satria

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	Sumber Data
	<p>pada organisasi (<i>effective commitment</i>), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (<i>continuance commitment</i>), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (<i>normative commitment</i>).”</p> <p>Menurut Lincoln Menurut Mayer dan Allen yang di kutip oleh Edy Sutrisno (2011:292-293)</p>	<p>2.Komitmen Berkelanjutan</p> <p>3.Komitmen normatif</p>	<p>penerimaan terhadap nilai yang berlaku</p> <p>a. Tingkat ketersediaan terhadap motivasi perusahaan</p> <p>b. Tingkat ketersediaan terhadap memajukan perusahaan</p> <p>c. Tingkat ketersediaan terhadap tujuan perusahaan.</p> <p>a. Tingkat kebanggaan perusahaan kepada orang lain</p> <p>b. Tingkat penerimaan tempat bekerja</p> <p>c. Tingkat ketersediaan memajukan perusahaan</p>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>	<p>3,4,5</p> <p>6,7,8</p>	<p>Jaya</p> <p>CV. Satria Jaya</p> <p>CV. Satria Jaya</p>

Tabel 3.3
Oprasional Variabel Kepuasan Gaji

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	Sumber Data
Kepuasan Gaji (X2)	kepuasan gaji sebagai tingkat persepsi dan perasaan seseorang baik secara positif atau negatif terhadap gaji yang mereka dapatkan dan dapat mempengaruhi individu tersebut dalam bekerja di suatu organisasi..	1.Tingkat Gaji	a. Tingkat penerimaan gaji b. Tingkat kepuasan tunjangan c. Tingkat kesesuaian	Ordinal	9,10,11	CV. Satria Jaya
		2.Kompensasi	a. Tingkat pemberian terhadap kompensasi b. Tingkat pemberian kompensasi c. Tingkat terpenuhi jaminan tunjangan hari raya dan kesehatan	Ordinal	12,13,14	CV. Satria Jaya
		3.Kenaikan Gaji	a. Tingkat penerimaan gaji b. Tingkat kenaikan gaji c. Tingkat kenaikan gaji berdasarkan tanggung jawab	Ordinal	15,16,17	CV. Satria Jaya
		4.Struktur dan Administrasi Penggajian	a. Tingkat administrasi penggajian b. Tingkat struktur administrasi	Ordinal	18,19	CV. Satria Jaya

Tabel 3.4
Oprasional Variabel Keinginan Berpindah

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	Sumber Data
Keinginan Berpindah (Y)	“keinginan pindah kerja (intention turnover) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri”	1. Memikirkan untuk keluar	a. Tingkat keinginan terhadap meninggalkan perusahaan b. Tingkat kesediaan keluar dari perusahaan.	Ordinal	20,21	CV. Satria Jaya
		2. Mencari Alternatif	a. Tingkat keaktifan dalam mencari alternative b. Tingkat kesempatan untuk pergi dari perusahaan.	Ordinal	22,23	CV. Satria Jaya
		3. Niat Untuk Keluar	a. Tingkat keinginan keluar dari perusahaan b. Tingkat memiliki niat untuk keluar	Ordinal	24,25	CV. Satria Jaya
	Menurut Mobley et al (2010)	Menurut Mobley et al (2010)				

3.1.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.1.3.1 Sumber Data (Primer dan Sekunder)

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2013:193), “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikandata kepada pengumpul data”. Peneliti menggunakan

data primer dikarenakan dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Setelah data terkumpul, kemudian data tersebut diolah menjadi sebuah informasi untuk peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah dari kuisioner, wawancara, dan survey (observasi) pada CV. Satria Jaya.

Sugiyono (2013:193), sumber data sekunder adalah “Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen”. Menggunakan data sekunder dikarenakan peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain, yaitu informasi mengenai data-data terkait dengan Komitmen Organisasi, Kepuasan Gaji, dan Keinginan Berpindah Karyawan pada CV. Satria Jaya.

3.1.3.2 Teknik Penentuan Data

Sebelum dilakukannya penelitian data, maka peneliti mengemukakan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut :

1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:161) populasi adalah “objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Satria Jaya yang berjumlah 65 orang.

2. Sampel

Pengertian sampel menurut Narimawati Umi (2008:77), adalah:”Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian”.

Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002:62-62), yang mengatakan bahwa: “Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.”

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.1.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Lapangan (*Field Research*), yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder.

Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik berikut :

a. Observasi (pengamatan langsung)

Melakukan pengamatan secara langsung dilokasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan yang

berhubungan dengan variabel penelitian. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan. Dalam penelitian ini penulis mengamati langsung ke lapangan dengan melihat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan apakah sudah sesuai dengan gaji yang diterima karyawan tersebut.

b. Wawancara atau *interview*

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan.

Penelitian melakukan wawancara dengan pimpinan perusahaan untuk menanyakan hal yang menyangkut dengan variabel komitmen organisasi dan penulis juga melakukan wawancara kepada karyawan yang menyangkut variabel komitmen organisasi, kepuasan gaji, dan keinginan berpindah karyawan.

c. Kuisisioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistic. Kuisisioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini.

Teknik pengolahan data hasil kuisisioner digunakan skala likert dimana alternative jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Gaj (X2), maupun Keinginan Berpindah Karyawan (Y), karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai-nilai dari alternative tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5
Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai Positif	Bobot Nilai Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Cuku (C)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3.1.4.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi akurnya (Azwar 2007:89). Suatu skala atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus Korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang diberi

X = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

N = Banyaknya responden

Dalam mengadakan interrestasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Suhasimi Arikunto (2009:164) dapat dilihat pada Tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.6
Interprestasi Nilai r

Besarnya Nilai	Interprestasi
Antara 0,700 sampai dengan 1,00	Sangat tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak Tidak Tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat Tidak Tinggi

Sumber: Suhasimi Arikunto (2009:164)

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikan 5%).

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db$$

Dimana :

N = Ukuran Sampel

r = Koefisien Korelasi Pearson

Keputusan pengujian validitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan dengan 5% satu sisi adalah :

1. Item instrument dikatakan valid jika T_{hitung} lebih dari atau sama dengan $T_{0,05}$ maka instrument tersebut dapat digunakan.
2. Item instrument dikatakan tidak valid jika T_{hitung} kurang dari $T_{0,05}$ maka instrument tersebut dapat digunakan.

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi product moment (indeks validitas) diperoleh hasil uji validas kuesioner yang dilakukan terhadap 65 responden sebagian berikut :

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi

Pernyataan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,728	0,30	Valid
Item 2	0,700	0,30	Valid
Item 3	0,698	0,30	Valid
Item 4	0,648	0,30	Valid
Item 5	0,689	0,30	Valid
Item 6	0,721	0,30	Valid
Item 7	0,716	0,30	Valid
Item 8	0,588	0,30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel 3.7 diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0,30. Hasil

pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Gaji

Pernyataan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 9	0,588	0,30	Valid
Item 10	0,580	0,30	Valid
Item 11	0,568	0,30	Valid
Item 12	0,537	0,30	Valid
Item 13	0,533	0,30	Valid
Item 14	0,683	0,30	Valid
Item 15	0,538	0,30	Valid
Item 16	0,441	0,30	Valid
Item 17	0,615	0,30	Valid
Item 18	0,532	0,30	Valid
Item 19	0,569	0,30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel 3.8 diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0,30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Keinginan Berpindah

Pernyataan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 20	0,696	0,30	Valid
Item 21	0,763	0,30	Valid
Item 22	0,711	0,30	Valid
Item 23	0,784	0,30	Valid
Item 24	0,712	0,30	Valid
Item 25	0,713	0,30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel 3.9 diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0,30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.1.4.2 Uji Reabilitas

Menurut Cooper (2006:716) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010:43), reabilitas adalah :

“reliability is a characteristic of measurement concerned with accuracy precision, and consistency”.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman – Brown Correlation)*, teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

- a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
- b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga skor total untuk kelompok I dan kelompok II
- c. Korelasikan skor total kelompok I dan skor kelompok II
- d. Hitung angka reabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r1 \frac{2r^1b}{1+r^1b}$$

Keterangan :

$r1$ = Reabilitas internal seluruh item

r^1b = Korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Keputusan pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan 5% satu sisi adalah :

1. Jika T_{hitung} lebih dari satu atau sama dengan $T_{0,05}$ dengan taraf signifikan 5% maka instrument dinyatakan reliable dan dapat digunakan
2. Jika T_{hitung} lebih dari satu atau sama dengan $T_{0,05}$ dengan taraf signifikan 5% satu sisi maka instrument dinyatakan reliable dan tidak dapat digunakan

Tabel 3.10
Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reabilitas

Kriteria	Reability	Validity
<i>Good</i>	0,80	0,50
<i>Acceptable</i>	0,70	0,30
<i>Marginal</i>	0,60	0,20
<i>Poor</i>	0,50	0.10

Sumber : Barker et al (2002:70)

Berikut data hasil uji reabilitas kuesioner yang dilakukan terhadap 65 responden.

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Komitmen Organisasi

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,761
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	,739
		N of Items	4 ^b
Total N of Items			8
Correlation Between Forms			,648
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,786
	Unequal Length		,786
Guttman Split-Half Coefficient			,786

a. The items are: X1.1, X1.2, X1.3, X1.4.

b. The items are: X1.5, X1.6, X1.7, X1.8.

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Dari tabel 3.11 diatas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner komitmen organisasi sebesar 0,786 (*Spearman-Brown Coefficient*) dan lebih besar dari nilai kritis 0,70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah realibel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi sudah memberikan hasil yang konsisten.

Tabel 3.12
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Gaji

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,716
		N of Items	6 ^a
	Part 2	Value	,620
		N of Items	5 ^b
Total N of Items			11
Correlation Between Forms			,555
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,714
	Unequal Length		,715
Guttman Split-Half Coefficient			,705

a. The items are: X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6.

b. The items are: X2.6, X2.7, X2.8, X2.9, X2.10, X2.11.

Dari tabel 3.12 diatas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner komitmen organisasi sebesar 0,714 (*Spearman-Brown Coefficient*) dan lebih besar dari nilai kritis 0,70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah realibel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan gaji sudah memberikan hasil yang konsisten.

Tabel 3.13

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Keinginan Berpindah

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,707
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	,730
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			,665
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,799
	Unequal Length		,799
Guttman Split-Half Coefficient			,798

a. The items are: Y.1, Y.2, Y.3.

b. The items are: Y.4, Y.5, Y.6.

Dari tabel 3.13 diatas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner komitmen organisasi sebesar 0,799 (*Spearman-Brown Coefficient*) dan lebih besar dari nilai kritis 0,70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah realibel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel keinginan berpindah sudah memberikan hasil yang konsisten.

3.1.4.3 Uji MSI (Data ordinal ke Interval)

Dalam Penelitian ini telah dijelaskan bahwa peneliti menggunakan data ordinal, oleh karena data yang didapat dari kuisisioner merupakan data ordinal sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval maka semua data ordinal yang telah terkumpul dari hasil kuisisioner terlebih dahulu di transformasi menjadi skala interval menggunakan *Method of successive interval* (Hays, 1969:30).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Ambil data ordinal hasil kuisisioner
- b. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
- c. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
- d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
- e. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method of Succesive Interval*.

$$\text{Means of Interval} = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area at Below Density Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana :

Means of Interval = Rata-rata Interval

Density at Lower Limit = Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan batas atas

Area Under Upper Limit = Daerah dibawah batas atas

Area Under Lower Limit = Daerah dibawah batas bawah

- f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

$$\text{Nilai Transformasi} = \text{Nilai Skala} + \text{Nilai Skala Minimal} + 1$$

3.1.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.1.5.1 Rancangan Analisis

Menurut Umi Narimawati (2010:41) Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil abservasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang lebih penting dari yang akan dipelajari. Dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

3.1.5.1.1 Analisis Deskriptif (kualitatif)

Menurut Rahardjo (2010) Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memahami (*to understand*) fenomena atau gejala social dengan lebih menitik beratkan pada gambaran yang lengkap tentang fenomena yang dikaji daripada memerincinya menjadi variabel-variabel yang saling terkait. Harapannya ialah diperoleh penambahan yang mendalam tentang fenomena-fenomena untuk selanjutnya dihasilkan sebuah teori. Karena tujuannya berbeda dengan penelitian

kuantitatif, maka prosedur perolehan data dan jenis penelitian kualitatif juga berbeda.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif menurut Umi Narimawati (2010:42) adalah sebagai berikut :

1. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
2. Dihitung total skor setiap variabel / sub variabel = jumlah skor dari seluruh indicator variabel untuk semua jawaban responden.
3. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata-rata dari total skor .
4. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistic deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
5. Untuk menjawab deskripsikan tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\% Skor Aktual = \frac{Skor Aktual}{Skor Ideal} \times 100\%$$

Skor actual adalah jawaban seluruh responden atau kuisisioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Menurut Umi Narimawati (2007:85), selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor actual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.6 sebagai berikut :

Tabel 314
Kriteria Presentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3	52.01 – 68.00	Cukup
4	68.01 – 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

3.1.5.1.2 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuisioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui “*method of Successive Interval*” (Hays, 1969:39).

1. Analisa Regresi Berganda dan Asumsi Klasik

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama – sama.

Persamaan Regresi Linier Berganda adalah :

$$Y = \beta^0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \dots + \beta_1 X_1 \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel Dependen

X₁X₂ = Variabel Independen

A = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah X_1 dan X_2 sedangkan variabel depende adalah (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = variabel dependen

a = konstanta dari persamaan regresi

β_1 = koefisien regresi dan variabel X_1

β_2 = koefisien regresi dari variabel X_2

X_1 = variabel independen

X_2 = variabel independen

ε = faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

Untuk memperoleh hasil lebih akurat pada analisis berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analaisis regresi berganda (multiple linier regression) sebagai alat untuk mengalisis pengaruh variabel-variabel yang teliti, terdiri atas :

a. Uji Normalitas

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 terdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Husein Umar, 2011 : 181)

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Frisch, suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinieritas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebasnya. Akibatnya model tersebut akan mengalami kesulitan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Mandala, 2001:268-270 dalam Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 2011:198).

Jika terdapat korelasi yang kuat diantara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah :

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.

2. Nilai standar error setiap koefisiensi regresi menjadi tidak terhingga. Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara semua variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisiensi regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar error nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factors (VIF). Menurut Gujarati (2003 : 362), jika nilai VIF nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (*error*) ada yang signifikan, maka kesimpulan terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogeny).

d. Uji Autokorelasi

Menurut Gujarati (2005;406), uji autokorelasi digunakan untuk melihat apakah ada hubungan linier antara error serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (data time series).

Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistic Durbin Watson (DW). Kriteria uji dengan membandingkan nilai DW dengan nilai d dari tabel Durbin Watson :

1. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka hopotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika d terletak antara dU dan (4-dU), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Nilai du dan dl dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan.

2. Analisis Korelasi

Menurut sujana (1989) dalam Umi Narimawati, sri Dewi anggadina, dan Linna Ismawati (2010:49) pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

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

Dimana :

n = Banyaknya Pasangan data X dan Y

Σx = Total Jumlah dari Variabel X

Σy = Total Jumlah dari Variabel Y

Σx^2 = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel X

Σy^2 = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y

Σxy = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y

Angka korelasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Besarnya kecilnya angka korelasi menentukan kuat atau lemahnya hubungan kedua variabel.

Keeratan variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq r \leq +1$ dimana :

- a. Apabila $r = +1$, maka korelasi antara kedua variabel dikatakan sangat kuat dan searah, artinya jika X naik sebesar 1 maka Y juga akan naik sebesar 1 atau sebaliknya.
- b. Apabila $r=0$, maka hubungan antara kedua variabel sangat lebar atau tidak ada hubungan sama sekali
- c. Apabila $r = -1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan berlawanan arah, artinya apabila X naik sebesar 1 maka Y akan turun sebesar 1 atau sebaliknya.

Sedangkan ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada Tabel 3.7 dibawah ini :

Tabel 3.15
Tingkat Keeratan Korelasi

0-0.20	Sangat rendah
0.21-0.40	Korelasi yang lemah
0.41-0.60	Korelasi sedang
0.61-0.80	Cukup tinggi
0.81-1	Korelasi tinggi

Sumber : Syahri ALhusin (2003 : 157)

3. Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk engestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan engan *Microsoft/SPSS* atau secara manual didapat dari $R^2 = \frac{SS_{reg}}{Sstot}$.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

d = Koefisien determinasi

r = koefisien Korelasi

3.1.6 Pengujian Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Dalam penelitian ini

yang akan diuji adalah Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji terhadap keinginan berpindah karyawan.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan sebelumnya, dalam penelitian ini yang akan diuji Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Gaji (X2) terhadap keinginan berpindah karyawan (Y) pada CV. Satria Jaya.

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2014 : 184)

b. Hipotesis

Adapun hipotesis statistik yang akan di uji dalam penelitian ini adalah:

a. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan

$H_0 : \beta_1 = 0$ artinya komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ artinya komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan

b. Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap keinginan berpindah karyawan

$H_0 : \beta_2 = 0$ artinya kepuasan gaji parsial tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan

$H_0 : \beta_2 \neq 0$ artinya kepuasan gaji secara parsial berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan

Menghitung nilai t_{hitung} dan membandingkannya dengan t_{tabel} . Adapun nilai t_{hitung} , dapat dicari dengan persamaan sebagai berikut :

$$t_1 = r_{x1y} \frac{\sqrt{n - k - 1}}{(1 - r_{2x1y})}$$

$$t_2 = r_{x2y} \frac{\sqrt{n - k - 1}}{(1 - r_{2x2y})}$$

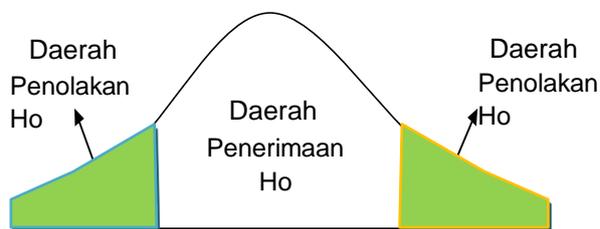
c. Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} <$ dari $T_{tabel} (\alpha=0,01)$ untuk diuji dua pihak, maka kriteria pencerminan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan $\alpha=0,025$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ada didaerah penolakan, berarti H_0 diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan $\alpha=0$, maka H_0 ada didaerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya diantara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.

Menggambar Daerah Penerimaan dan Penolakan.

Penggambaran daerah penerimaan atau penolakan hipotesis beserta kriteria adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2
Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan

Sumber: Sugiyono (2014: 163)

2. Pengujian Secara Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan

$$F = \frac{JK_{reg}/k}{JK_{res} / (n - k - 1)}$$

Dimana :

JK_{residu} = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah anggota sampel

b. Hipotesis

$H_0 = \beta_1 = \beta_2 = 0$ Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan pada CV. Satria Jaya

$H_{11} = \beta_1 \neq 0$ Organisasi dan Kepuasan Gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan pada CV. Satria Jaya.

c. Kriteria Pengujian

1. $F_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan
2. $F_{hitung} < f_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka H_a diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan.