

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:7)

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Armada Finance Magelang. Tepatnya berada di Jl. Jend. Sudirman No. 165 Magelang 56125.

3.2.1 Sejarah

Atas inisiatif Bapak David Herman Jaya untuk menambah unit usahanya di New Armada Group, maka didirikanlah PT Armada Finance berdasarkan Akta Notaris Hendrik Lambertus Van Verhoeven, Sarjana Hukum No. 11 pada tanggal 7 April 1994. Sedangkan ijin usaha PT Armada Finance diperoleh berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 554/KMK.017/1994 tanggal 10 Nopember 1994. Namun demikian, kegiatan operasionalnya baru mulai dijalankan bulan Maret 1995.

Dengan dukungan yang diberikan oleh PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. melalui fasilitas Kredit Modal Kerja berdasarkan Perjanjian Kredit No.27 tgl 15 Juni 1995 yang dibuat dihadapan notaris Hendrik

Lambertus Van Verhoeven akta No. 11, sejak 23 Juni 1995 PT Armada Finance mulai beroperasi sepenuhnya dan mengembangkan sayap usahanya dengan lokasi kantor pusat di Jakarta. Namun dengan dilandasi suatu obsesi untuk menguasai dan menjadi pemain dominan di wilayah Jawa Tengah, maka berdasarkan Berita Acara Rapat Nomor 81 tanggal 30 Agustus 1996 kantor pusat PT Armada Finance dipindahkan dari Jakarta ke Magelang.

Salah satu usaha yang dilakukan oleh PT Armada Finance dalam melakukan pengembangan usaha adalah dengan tidak membatasi layanan hanya kepada para calon Debitur yang membeli mobil baru dari dealer-dealer yang dimiliki oleh New Armada Group saja. Oleh karena itu sejak dari awal dan sampai saat ini sebagian besar Debitur yang dilayani oleh PT Armada Finance justru mereka yang membeli mobil dari dealer-dealer yang bukan berasal dari dealer-dealer yang dimiliki oleh New Armada Group. PT Armada Finance juga memberikan pelayanan pembiayaan kepada pembeli mobil bekas, baik yang dibeli dari penjual yang berbadan usaha maupun penjual perorangan.

Sampai dengan saat ini PT Armada Finance masih berkonsentrasi hanya menyalurkan pembiayaan Kredit Kendaraan Bermotor, dimana sebagian besar adalah untuk pembiayaan mobil niaga dan mobil penumpang *non* sedan. Didalam pemasaran untuk pembiayaan mobil baru maupun bekas tersebut, PT Armada Finance bekerjasama dengan *dealer*, *showroom* maupun pedagang perorangan.

1. Visi

Menjadi salah satu perusahaan yang paling menguntungkan dalam industri pembiayaan dan mitra yang setia terhadap nasabah.

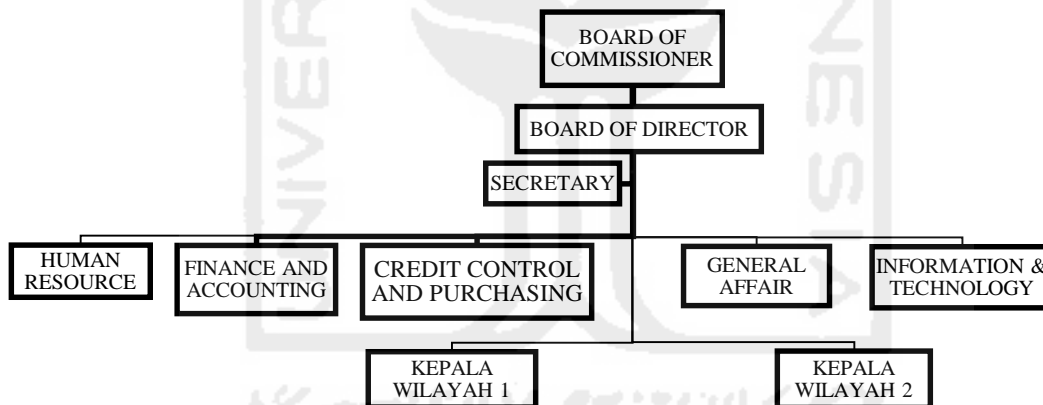
2. Misi

Selalu ada untuk menyediakan jasa-jasa finansial bagi nasabah untuk mendukung mereka mengembangkan bisnis dan menumbuhkan kehidupan berkeluarga yang bahagia, berguna dan berarti.

3. Slogan Perusahaan

Mitra Usaha, Sahabat Keluarga

4. Struktur Organisasi PT. Armada Finance Magelang



Gambar 2: Bagan Struktur Organisasi PT. Armada Finance Magelang

3.3. Variabel Penelitian

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

Variabel penelitian digunakan untuk memudahkan suatu penelitian berangkat dan bermuara pada suatu tujuan yang jelas. Variabel penelitian ini terdiri dari tiga macam variabel, yaitu:

1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2012:59) variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2).

2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2012:59) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

3. Variabel Intervening

Menurut Tuckman (Sugiyono, 2012:61) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah kepuasan kerja (Z).

3.3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian digunakan untuk memahami setiap variabel di dalam penelitian ini secara lebih mendalam,

selanjutnya dapat mempermudah dalam pembuatan indikator-indikator sehingga variabel tersebut dapat diukur.

3.3.2 Indikator dan Parameter Variabel

Indikator dan parameter dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X1)

Luthans (1995:497) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur penelitian ini merujuk pada Luthans (2002 :123) adalah sebagai berikut:

a. Aturan perilaku yang diamati.

Saat anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.

1. Adanya rasa senang mengikuti *Briefing* bagi karyawan.
2. Karyawan saling menghargai satu sama lain.
3. Adanya rasa kekeluargaan yang erat antara karyawan.
4. Adanya rasa senasib sepenanggungan antara karyawan.

b. Norma.

Ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan.

1. Kedisiplinan dalam bekerja.

2. Kejujuran dalam bekerja.
3. Professional dalam bekerja.

c. Nilai Dominan

Organisasi mendukung dan berharap karyawan membagikan nilai-nilai inti yang dianut oleh seluruh anggota organisasi.

1. Mengutamakan kinerja yang baik.
2. Bersinergi dengan atasan untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Bersinergi dengan sesama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Tata kelola perusahaan yang baik.

d. Filosofi.

Adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan karyawan.

1. Menciptakan rasa aman bagi karyawan.
2. Bangga menjadi bagian dalam perusahaan.
3. Adanya rasa tenang saat bekerja.

e. Aturan.

Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Karyawan baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.

1. Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Selalu berusaha mempelajari teknik dan prosedur pekerjaan
3. Selalu siap memperbaiki setiap kesalahan

f. Iklim organisasi.

Perasaan keseluruhan yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang.

1. Kenyamanan saat berkerja.
2. Adanya sikap saling terbuka dengan sesama karyawan
3. Perasaan saling percaya antara karyawan.

2. Kompensasi (X2)

Menurut Mondy (2008:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dan indikator menurut Mondy (2003:442) adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial Langsung

a. Upah/Gaji

1. Gaji yang diterima sesuai dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan
2. Kelayakan gaji yang diterima

b. Insentif (incentive)

1. Bonus yang diterima sesuai dengan prestasi kerja
2. Manfaat gaji/insentif untuk kehidupan pribadi maupun keluarga

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

c. Tunjangan (Benefit)

1. Sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
2. Perusahaan telah memberikan biaya pengobatan melalui *reimbursement* atau asuransi kesehatan.
3. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang diikuti oleh perusahaan.
4. Program cuti yang diberikan kepada karyawan.
5. Perusahaan tetap memberikan gaji saat tidak bekerja/cuti.

3. Kompensasi Non Finansial

a. Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan (*Non Financial The Job*)

1. Pemberian pekerjaan yang menantang
2. Adanya kesempatan untuk pengembangan karier melalui kerja
3. Adanya pengakuan atas prestasi kerja
4. Penghargaan berupa pujian atas kinerja
5. Wewenang dan tanggung jawab

b. Kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan (*Non Financial The Job Environment*)

1) Supervisi Kompetensi (*Competent Supervision*)

1. Adanya *coaching* atau arahan yang dilakukan atasan dalam memberikan semangat kerja karyawan.

2) Kondisi Kerja yang Mendukung (*Comfortable Working Condition*)

1. Terdapat ruang kerja yang aman dan nyaman.

2. Adanya keseimbangan antara waktu bekerja dan kehidupan pribadi.

3) Simbol Status yang Pantas

Simbol status merupakan imbalan organisasi yang mengambil banyak bentuk seperti misalnya ukuran dan lokasi kantor, ukuran dan kualitas meja kerja, kedekatan tempat parkir dengan kantor.

1. Ukuran kantor yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Lokasi kantor yang strategis.

3. Ukuran serta kualitas meja kerja yang baik dan layak.

4. Lokasi tempat parkir dekat dengan kantor.

3. Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Menurut Smith, Kendall & Hulin (Luthans, 2006:243) ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
 1. Adanya tantangan tersendiri saat bekerja.
 2. Adanya kesempatan untuk belajar.
 3. Adanya peluang untuk menerima tanggung jawab.
- b. Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
 1. Pengawasan secara berkelanjutan.
 2. Evaluasi dilakukan secara berkala.
 3. Mendorong semangat kerja karyawan.
 4. Memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya.
 5. Menjadikan produktivitas kerja karyawan yang efektif.
- c. Teman sekerja (*Workers*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
 1. Rekan kerja menjadi partner yang ramah.

2. Kerjasama rekan sekerja saling membantu jika terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 3. Memberikan dukungan antar karyawan
 4. Memberikan saran antar karyawan.
- d. Promosi (*Promotion*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
1. Atasan memberikan promosi jabatan secara obyektif.
 2. Tanggung jawab wewenang lebih besar.
 3. Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk dipromosikan
- e. Gaji/Upah (*Pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.
1. Gaji dibayar tepat waktu.
 2. Gaji sesuai dengan kapasitas kerja.
 3. Gaji yang diberikan secara adil.
 4. Bonus yang diberikan sesuai dengan yang dikerjakan.
 5. Tunjangan diberikan tepat waktu.
4. Kinerja (Y)

Menurut Dessler (2006:87) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Menurut Dessler (2006) menyatakan beberapa indikator dalam kinerja adalah

a. Kualitas pekerjaan

Kecermatan, ketuntasan, dan dapat diterimanya kerja yang telah dilakukan.

1. Kemampuan memenuhi target yang ditetapkan.
2. Ketelitian dalam bekerja.
3. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur kerja.
4. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja.

b. Produktivitas

Mutu dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

1. Kesesuaian hasil pekerjaan dengan target yang ditetapkan.
2. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kemampuan menyelesaikan kerja lembur.
4. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.

c. Pengetahuan mengenai pekerjaan

Keterampilan / keahlian dan informasi praktis, dan teknis yang digunakan pada pekerjaan.

1. Kepemilikan informasi untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Kemampuan memahami tugas yang diberikan.

d. Kehandalan

Sejauh mana seorang pegawai dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut.

1. Kepercayaan atasan pada karyawan.

2. Tanggung jawab atas pekerjaan yang diselesaikan.

3. Ketepatan dalam bekerja.

e. Ketersediaan

Sejauh mana seorang pegawai tepat pada waktunya, dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

1. Ketepatan waktu hadir.

2. Ketepatan waktu pulang.

3. Ketepatan penggunaan waktu istirahat/jam makan.

f. Ketidaktergantungan

Sejauh mana kerja yang dijalankan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

1. Kebebasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kebebasan karyawan dalam menyampaikan gagasan.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Menurut Umar (2008:47) data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau suatu pengisian hasil kuesioner.

Menurut Sekaran (2010:37) Data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui sumber seperti informasi rincian latar belakang perusahaan, catatan yang dipublikasi, website perusahaan, arsip dan sumber-sumber lainnya. Informasi tertulis seperti kebijakan perusahaan, prosedur, dan aturan yang dapat diperoleh dari catatan dan dokumen organisasi. Sedangkan data sekunder lainnya berupa hasil statistik, publikasi pemerintah, informasi yang tersedia dari sumber publikaasi atau non

publikasi entah dari dalam atau luar organisasi, data penelitian sebelumnya, studi kasus dan dokumentasi perpustakaan, data online, website organisasi, data umum dari internet.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2010:193-203) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dengan jumlah respondenya sedikit atau kecil.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2010:193-203) observasi merupakan teknik memperoleh data dengan cara melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lainnya, yaitu wawancara dan kuesioner sedangkan wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang lain, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek lain.

3. Kuesioner

Menurut Sekaran (2010:197) kuesioner adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden mencatat jawaban mereka, jawaban biasanya lebih erat dengan pilihan tertentu.

Untuk keperluan analisis ini, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuisisioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pernyataan. Skala 1 memiliki arti sangat tidak setuju, sedangkan skala 5 memiliki arti sangat setuju. Berdasarkan Skala Likert adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut :

No	Pernyataan	Skor (skala)
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

Tabel 3.5 Contoh Tabel Kuesioner dan Skala Likert

3.6. Uji Instrumen Penelitian

3.6.1. Uji validitas

Menurut Arikunto (2010:167), validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan yang mampu mengukur apa yang akan diukur. Dalam hal ini berarti untuk mengukur sejauh mana ketepatan pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Adapun rumus untuk mencari nilai korelasi *product moment pearson* sebagai berikut, Azwar (2003:19):

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

$$r_{xyz} = \frac{n \sum XYZ - (\sum X)(\sum Y)(\sum Z)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\} \{n \sum Z^2 - (\sum Z)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XYZ} = Koefisien korelasi

X = Skor yang ada dibutir item

Y = Total skor

n = Jumlah subyek

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

$\sum Z$ = Jumlah skor Z

Suatu instrumen dinyatakan valid jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari r tabel dan sebaliknya item pertanyaan dinyatakan gugur (tidak valid) jika koefisien korelasi kurang dari nilai r tabel.

3.6.2. Uji Realibilitas

Ghozali (2013: 47), suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Sugiyono (2005: 282), untuk mengetahui suatu alat ukur reliable atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_i = *Alfa Cronbach*

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

k = mean kuadrat antara subyek

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan (reliabel) sebesar 0.60 atau lebih.

3.7. Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran (2010:263) Populasi adalah keseluruhan, merujuk pada seluruh kelompok yaitu orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang peneliti ingin selidiki atau cari tahu. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Armada Finance Magelang sebanyak 60 orang

Menurut Sekaran (2010:263) Sampel adalah subkelompok atau bagian dari populasi sampel terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi yang diteliti. peneliti harus dapat menarik kesimpulan yang digeneralisasikan untuk kepentingan suatu populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus.

3.8. Metode Analisis Data

Metode analisis data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Analisis Deskriptif, yaitu analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif.
2. Analisis Statistik, yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik.

Menurut Ghozali (2006:19) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar

deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi).

3.9. Alat Pengukur Variabel

3.9.1. Analisis Regresi Tahap 1

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh tidak langsung budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010:141):

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

dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Kompensasi

e = Error

2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010:141):

$$Y = a + b_1Z + e$$

dimana:

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

e = Error

3.9.2. Analisis Regresi Tahap II

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh langsung budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010:141):

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

dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Kompensasi

e = Error

3.9.3. Uji Determinasi

Ghozali (2005:83) mengemukakan bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi *Adjusted-R²*. Koefisien determinasi *Adjusted-R²* menunjukkan persentase total variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.

3.9.4. Uji F (Serentak)

Nugroho (2005:53) menjelaskan bahwa uji hipotesis (*F*-test) bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Uji *F* digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu:

- a. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a
 - H_0 : Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.
 - H_a : Ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.
 - b. Menetapkan taraf signifikansi (α), yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05
 - c. Membuat kesimpulan:
 - a. Jika $p > \alpha = H_0$ diterima dan H_a ditolak, artinya ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.
 - b. Jika $p \leq \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.
3. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan analysis of variance (ANOVA) pada program SPSS.

3.9.5. Uji *t* (Parsial)

Nugroho (2005:54) menjelaskan bahwa pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat

secara parsial. Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu:

1. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a

H_0 : Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2. Menetapkan taraf signifikansi (α), yaitu $\alpha=5\%$ atau 0,05

3. Membuat kesimpulan:

- a. Jika $p > \alpha = H_0$ diterima dan H_a ditolak, artinya ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

- b. Jika $p \leq \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

4. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan analysis of variance (ANOVA) pada program SPSS.

3.9.6. Uji Asumsi Klasik

3.9.6.1. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2013:105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas

(independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adakah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan *diregres* terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah Nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolineritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai $Tolerance = 0,10$ sama dengan tingkat kolineritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai *Tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

3.9.6.2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ sebelumnya (Ghozali, 2006:95). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, maka digunakan metode *Durbin Watson*

(DW *test*). Hasil pengujian dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi Uji *Durbin Watson*.

Keterangan :

- a. Jika DW kurang dari 1,10 maka ada autokorelasi.
- b. Jika DW antara 1,10 – 1,54 maka tidak ada kesimpulan.
- c. Jika DW antara 2,47 – 2,90 maka tidak ada kesimpulan.
- d. Jika DW lebih dari 2,91 maka ada autokorelasi.

3.9.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika *p value* > 0,05 tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

3.9.6.4. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-

pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar penambil keputusan (Ghozali, 2011:163):

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

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov* jika hasil angka signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

3.9.7. Analisis Jalur

Menurut Ghozali (2005:160) analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya.

Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. *Level of significancy* dalam analisis ini adalah sebesar 5%, yang dapat diartikan bahwa tingkat kesalahan yang dapat ditolerir adalah sebesar 5%. Alat bantu analisis yang digunakan adalah program Exell dan SPSS.

Variabel penelitian:

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kepuasan Kerja

Z = Komitmen Organisasional

Y = Kinerja.

3.9.7.1. Diagram Jalur dan Persamaan Struktural

Langkah pertama analisis jalur ialah menerjemahkan hipotesis penelitian yang bentuknya proporsional ke dalam bentuk diagram yang disebut diagram jalur. Pada saat menggambarkan diagram jalur ada yang perlu diperhatikan:

1. Hubungan antar variabel digambarkan oleh anak panah yang berkepala tunggal atau single headed arrow dan berkepala dua atau double headed arrow.
2. Panah berkepala satu menunjukkan pengaruh dari sebuah variabel eksogen terhadap sebuah variabel endogen. Misalkan:

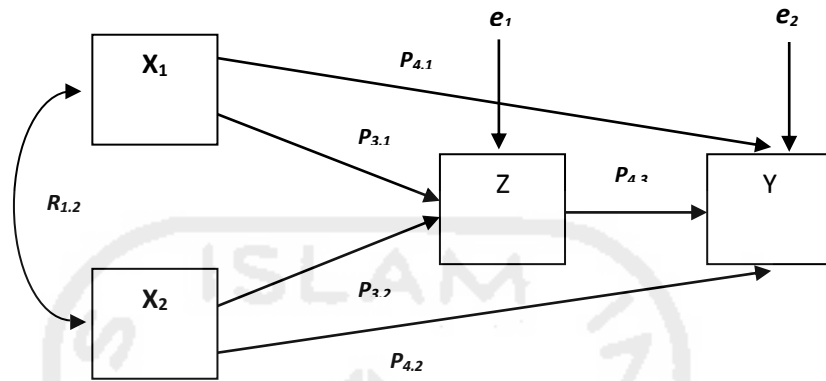
$$X_1 \longrightarrow X_2$$

3. Panah berkepala dua menggambarkan hubungan korelatif antar variabel eksogen. Misalkan:

$$X_1 \longleftrightarrow X_2$$

4. Tidak pernah seseorang bisa mengisolasi hubungan pengaruh secara murni artinya bahwa sesuatu kejadian banyak sekali yang mempengaruhinya, tetapi pada *conceptual framework* hanya dapat digambarkan beberapa pengaruh yang bisa diamati. Variabel lainnya yang tidak bisa digambarkan (tidak bisa diukur) diperlihatkan oleh suatu variabel tertentu yang disebut residu dan diberi simbol dengan e.

Diagram jalur:



Gambar 3: Analisis Jalur

Persamaan Jalur:

1. $Z = P_{3.1}X_1 + P_{3.2}X_2 + \epsilon_1$
2. $Y = P_{4.1}X_1 + P_{4.2}X_2 + P_{4.3}X_3 + \epsilon_2$