

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel Intervening yang akan dilaksanakan pada Perum Perhutani KPH Banyumas Barat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif-survei, survei digunakan untuk mengumpulkan informasi berbentuk opini dari sejumlah besar orang terhadap topik atau isu-isu tertentu. Peneliti mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif (statistik) yang bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2016).

Metode penelitian kuantitatif terbagi menjadi dua jenis, yaitu metode eksperimen dan metode survei. Yang dimaksud dengan metode survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi serta hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2016). Berdasarkan pengertian metode penelitian diatas, peneliti mengambil metode survei untuk digunakan dalam penelitian. Dengan menggunakan metode ini, peneliti akan menemukan dan mengetahui hubungan antar variabel-variabel yang sebelumnya telah ditentukan oleh peneliti.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2016) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perum Perhutani KPH Banyumas barat sebanyak 403 orang karyawan sebagai unit analisisnya.

Tabel 3.1
Daftar Karyawan Perum Perhutani KPH Banyumas Barat

No	Nama BKPH	Jumlah Karyawan
1.	Kantor Pusat	58
2.	Pol Mobil	6
3.	BKPH Wanareja	45
4.	BKPH Majenang	98
5.	BKPH Lumbir	66
6.	BKPH Sidareja	39
7.	BKPH Rawa Barat	15
8.	BKPH Kawunganten	18
9.	BKPH Bokol	24
10.	BKPH Rawa Timur	27
11.	TPK Cimanggu	7
Total		403

Sumber: Bagian SDM Perum Perhutani KPH Banyumas Barat

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti

mengambil cara untuk menentukan sampel menggunakan rumus Slovin (Sujarweni, 2015) adalah sebagai berikut

Rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

Dimana n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah anggota dalam populasi

e = persen kelonggaran sebesar 10% atau 0,1

Dengan demikian dapat diketahui jumlah sampel minimal yang digunakan, dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{403}{1+403(0,10)^2}$$

$$n = \frac{403}{5,03}$$

$$n = 80 \text{ (Dibulatkan)}$$

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel tersebut didapatkan sampel sebesar 80 responden. Untuk mengantisipasi kemungkinan kuesioner tidak lengkap, rusak, hilang dan dll. Maka dari itu peneliti akan menambah sehingga peneliti akan menyebar 110 kuesioner. Hasil perhitungannya sebagai berikut:

Tabel 3.2
Daftar data sampel yang akan diambil pada karyawan
Perum Perhutani KPH Banyumas Barat

No	Nama BKPH	Jumlah Karyawan	Sampel yang Digunakan
1.	Kantor KPH Banyumas Barat	58	$\frac{58}{403} \times 110 = 16$
2.	Pol Mobil	6	$\frac{6}{403} \times 110 = 2$
3.	BKPH Wanareja	45	$\frac{45}{403} \times 110 = 12$
4.	BKPH Majenang	98	$\frac{98}{403} \times 110 = 27$
5.	BKPH Lumbir	66	$\frac{66}{403} \times 110 = 18$
6.	BKPH Sidareja	39	$\frac{39}{403} \times 110 = 11$
7.	BKPH Rawa Barat	15	$\frac{15}{403} \times 110 = 4$
8.	BKPH Kawunganten	18	$\frac{18}{403} \times 110 = 5$
9.	BKPH Bokol	24	$\frac{24}{403} \times 110 = 6$
10.	BKPH Rawa Timur	27	$\frac{27}{403} \times 110 = 7$
11.	TPK Cimanggu	7	$\frac{7}{403} \times 110 = 2$
Total		403	110

Sumber: Hasil Survei

Berdasarkan perhitungan tersebut maka pengambilan sampel ditetapkan 110 responden pada karyawan Perum Perhutani KPH Banyumas Barat. Penyebaran kuesioner akan dibantu oleh karyawan Perum Perhutani KPH Banyumas Barat pada saat melakukan perjalanan dinas.

3. Teknik Sampling

Menurut (Sugiyono, 2016) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling* tepatnya *sampling incidental*, menurut pernyataan (Sugiyono, 2016) *sampling incidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu

dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Sampel yang akan dijadikan objek penelitian ini yaitu karyawan Perum Perhutani KPH Banyumas Barat.

C. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sumber primer dan sekunder. menurut (Sugiyono, 2014) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini teknik pengambilan data menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan).

Menurut (Sugiyono, 2014) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung, kebagian setiap daerah sesuai dengan pembagian sampel. Data sekunder dalam penelitian ini menurut (Sugiyono, 2016) menjelaskan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data ini berisi tentang informasi penunjang penelitian didapat dan diolah dari sumber intern Perum Perhutani KPH Banyumas Barat maupun dari sumber ekstern lain yang relevan yang diperoleh melalui buku, jurnal, serta publikasi hasil-hasil penelitian.

D. Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2016) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya perubahan/timbulnya variabel dependen (terikat) variabel dependen. Variabel independen yang digunakan adalah budaya organisasi dan kompensasi.

2. Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2016) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3. Variabel Intervening

Variabel intervening atau variabel mediasi merupakan variabel antara atau *mediating*, berfungsi memediasi hubungan antara variabel *independent* (predictor) dengan variabel *dependent* (*predictand*) (Suliyanto, 2011). Adapun variabel intervening dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional dapat digunakan untuk menetapkan suatu kegiatan atau tindakan terhadap suatu variabel yang bertujuan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.3

Definisi operasional dan pengukuran variabel kinerja karyawan

<p>Definisi Teoritis : Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dalam Bintaro dkk, 2017)</p>	
<p>Definisi Operasional : Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah karyawan memiliki hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan pekerjaannya pada Perum Perhutani KPH Banyumas Barat. Dalam penelitian ini yang diamati adalah persepsi karyawan tentang kualitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan dan inisiatif.</p>	
<p>Indikator</p>	<p>Pernyataan</p>
<p>Berikut ada beberapa indikator kinerja karyawan menurut (Mangkunegara dalam Amalia dan Rudiansyah 2019) yaitu:</p>	
<p>Kualitas Kerja</p>	<p>Saya telah mampu bekerja dengan kualitas yang sesuai dengan harapan perusahaan</p>
<p>Kuantitas Kerja</p>	<p>Saya telah mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang ditugaskan kepada saya</p>
<p>Kerjasama</p>	<p>Saya telah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama yang baik dengan rekan kerja saya</p>
<p>Tanggung Jawab</p>	<p>Saya telah mampu memenuhi semua tanggung jawab perusahaan yang diberikan kepada saya</p>
<p>Inisiatif</p>	<p>Saya telah mampu memiliki inisiatif kerja pada pekerjaan yang telah diberikan kepada saya</p>

Sumber: (Mangkunegara dalam Amalia dan Rudiansyah 2019)

Tabel 3.4

Definisi operasional dan pengukuran variabel Budaya Organisasi

<p>Definisi Teoritis : Menurut (Sedarmayati dalam Samsuddin, 2018) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi.</p>
<p>Definisi Operasional : Budaya organisasi dalam penelitian ini yakni suatu keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya timbul pada karyawan Perum Perhutani KPH Banyumas Barat</p>

Indikator Menurut (Denison dan Mishra dalam Wijaya, 2016) yakni:	Pernyataan
Misi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perum Perhutani KPH Banyumas Barat memiliki tujuan dan arah yang jelas 2. Perum Perhutani KPH Banyumas Barat memiliki pandangan yang sejalan dan merealisasikan visi dan misi perusahaan
Konsistensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perum Perhutani KPH Banyumas Barat memiliki pandangan yang konsisten dalam merealisasikan visi dan misi perusahaan 2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan Perum Perhutani KPH Banyumas Barat
Adaptabilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mudah menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada 2. Saya tidak mengulangi kesalahan dalam pekerjaan yang sama
Pelibatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki kesadaran untuk membantu kelancaran pekerjaan di perusahaan 2. Saya menjalin hubungan baik dengan semua pihak

Sumber: (Denison dan Mishra dalam Wijaya, 2016)

Tabel 3.5

Definisi operasional dan pengukuran variabel kompensasi

Definisi Teoritis : Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan Sastrohadiwiryo dalam (Sinambela, 2017)	
Definisi Operasional : Kompensasi dalam penelitian ini adalah karyawan memiliki imbalan balas jasa yang diberikan oleh Perum Perhutani KPH Banyumas Barat karena telah memberikan sumbangan tenaga serta pikiran demi kemajuan perusahaan demi tercapainya tujuan bersama.	
Indikator Menurut (Hasibuan dalam Analia, 2016) terdapat	Pernyataan

beberapa indikator kompensasi yakni:	
Gaji	Saya menerima gaji dari pekerjaan yang saya lakukan
Tunjangan	Saya menerima tunjangan dari pekerjaan yang saya lakukan
Insentif	Saya menerima insentif dari pekerjaan yang saya lakukan
Asuransi Kesehatan	Saya menerima asuransi kesehatan dari pekerjaan yang saya lakukan
Fasilitas Kantor	Saya menerima fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan

Sumber: (Hasibuan dalam Analia, 2016)

Tabel 3.6

Definisi operasional dan pengukuran variabel komitmen organisasi

Definisi Teoritis :	
Luthans dalam (Samsuddin, 2018) komitmen organisasi merupakan suatu hasrat atau motif yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, suatu keinginan untuk menunjukkan usaha tingkat tinggi atas nama organisasi, dan keyakinan yang kuat dalam menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi	
Definisi Operasional :	
Komitmen organisasi dalam penelitian ini karyawan Perum Perhutani KPH Banyumas Barat memiliki keinginan yang kuat untuk dapat menerima nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan.	
Indikator	Pernyataan
Menurut (Busro dalam Tania dkk, 2020) yakni:	
Komitmen Afektif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya membanggakan Perum Perhutani KPH Banyumas Barat ini kepada orang lain di luar perusahaan 2. Saya (berfikir) tidak akan mudah menjadi terikat/tertarik dengan perusahaan lain seperti saya terikat/tertarik dengan perusahaan ini 3. Saya merasa seolah-olah menjadi bagian dari keluarga di perusahaan ini 4. Saya merasa ikut memiliki dengan rasa yang sangat besar pada

	perusahaan ini
Komitmen Kontinuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya khawatir jika saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini yaitu tidak akan memiliki pekerjaan lain yang serupa di perusahaan lain 2. Saya merasa sangat berat untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya 3. Saat ini, saya merasakan kebutuhan dan juga keinginan untuk bekerja di perusahaan ini 4. Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa bila saya meninggalkan perusahaan ini akan menimbulkan pengorbanan pribadi yang sangat besar, perusahaan lain mungkin tidak akan dapat memberikan manfaat kepada saya seperti yang saya terima di perusahaan ini saat ini
Komitmen Normatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa tidak etis bila berpindah dari perusahaan ini 2. Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada perusahaan ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting dan oleh karena itu saya merasa tetap harus bekerja di perusahaan ini sebagai kewajiban moral 3. Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan saya 4. Saya dididik untuk selalu tetap setia pada satu perusahaan

Sumber: (Busro dalam Tania dkk, 2020)

F. Metode Analisis Data

1. Scoring

Pada penelitian untuk mengukur variabel penelitian menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Sugiyono, 2014). Jawaban pada setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dan diberi skor. Skala *likert* didesain untuk menelaah seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala *likert* (1-5) dengan susunan berikut ini:

STS : Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

TS : Tidak Setuju dengan skor 2

N : Netral 3

S : Setuju dengan skor 4

SS : Sangat Setuju dengan skor 5

2. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Di dalam uji validitas dianalisis dengan cara membandingkan nilai r hitung (pada kolom *Corrected item - total Correlation*) dengan r tabel ($df = n-2$). Jika r hitung $>$ r tabel maka

dinyatakan valid, dan r hitung $< r$ tabel maka dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2016).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat keandalan dari alat ukur (indikator variabel) pada sebuah instrumen data (kuesioner). Apabila alat ukur yang digunakan secara konsisten mampu menghasilkan jawaban yang sama saat digunakan dalam penelitian yang berulang, maka alat ukur tersebut dapat dianggap *reliabel* atau dapat dipercaya. Teknik pengukuran reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *one shot* dimana pengukuran hanya sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur suatu korelasi antar jawaban. Teknik ini dilakukan dengan spss yang memberikan fasilitas pengukuran *cronbach alpha* (α). Apabila nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan adalah $> 0,60$ maka alat ukur yang digunakan dianggap reliabel atau dapat dipercaya, menurut (Sujarweni, 2015).

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Penelitian ini menggunakan tiga pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut (Imam Ghozali, 2016), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau

residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik parametrik *kolmogorov-smirnov* dimana dilihat dari hasil uji K-S, jika nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Sebaliknya jika probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 data tersebut tidak didistribusikan secara tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Uji multikolinearitas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya.

Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai *Tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas (Ghozali,

2016). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2016).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas, yaitu ada atau tidaknya pola yang terjadi pada nilai residual. Jika nilai sig. dari t hilang masing-masing variabel $x > 0,05$ dengan $y = ABRESID$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Pada penelitian ini untuk menguji ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas maka digunakan Uji Glejser yaitu dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Jika nilai probabilitas lebih dari nilai (sig $> 0,05$), maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Analisis Data

a. Analisis Regresi Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dalam analisis regresi selain mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel independen dan dependen, juga menentukan bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat membedakan variabel

independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2016). Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini terdiri dari budaya organisasi (X_1), kompensasi (X_2), komitmen organisasi (M) , dan kinerja karyawan (Y).

Uji hipotesis tersebut menggunakan software SPSS karena mampu menghasilkan output yang meyakinkan untuk dianalisis lebih lanjut. Rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.M + e \quad \text{Model 1}$$

$$M = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e \quad \text{Model 2}$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

M : Komitmen Organisasi

a : Konstanta

β : Koefisien regresi

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Kompensasi

e : Standar error

Perhitungan regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan dengan regresi dua tahap, yaitu dengan meregresikan variabel kinerja karyawan untuk variabel budaya organisasi , kompensasi dan komitmen organisasi, serta budaya organisasi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen (Ghozali, 2016).

c. Uji Kecocokan Model (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menguji apakah secara keseluruhan variabel independen atau bebas mempunyai hubungan yang linier dengan variabel dependen atau terikat secara simultan. Jika tingkat signifikansi F yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya yaitu 5% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat memprediksi hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Tetapi sebaliknya, jika tingkat signifikansi F yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya lebih besar dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu 5% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak dapat memprediksi hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan jika

membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel yaitu dengan kriteria (Ghozali, 2016):

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Atau

- 1) Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $p \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kriteria Pengujian :

H_0 : Budaya organisasi dan kompensasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi

H_a : Budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

H_0 : Budaya organisasi, kompensasi, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

H_a : Budaya organisasi, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

1. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial / t test (Pengujian hipotesis 1, 2, 3, 4, dan 5)

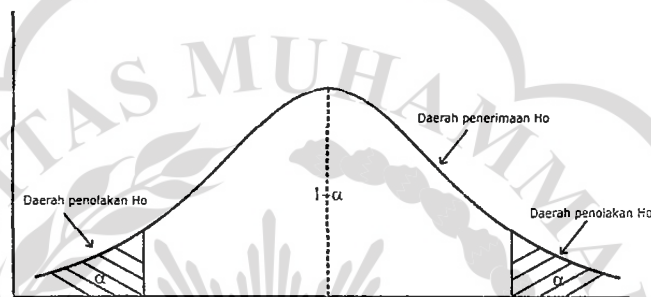
Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel tergantungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantungnya atau tidak. Variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t hitung

variabel tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (Suliyanto, 2011).

Kriteria :

Ho diterima jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$



Gambar 3.1
Kurva Uji t dengan 2 Arah

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

1) Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

a) Langkah pengujian adalah sebagai berikut :

Ho : $\beta_1 = 0$, artinya bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Ha : $\beta_1 \neq 0$, artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

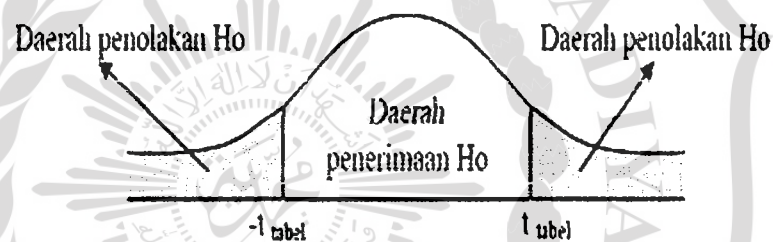
b) Kriteria signifikansi sebagai berikut :

Tingkat signifikan α yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan sebesar 0,05 dan tingkat keyakinan atau kepercayaan yakni sebesar 95% serta derajat kebebasan (degree of freedom) sebesar $(n-k-1)$ (Ghozali,2016).

c) Dasar Pengambilan Keputusan

(1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

(2) Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.



Gambar. 3.2

Kurva Uji Hipotesis Pertama

2) Pengujian Hipotesis kedua

Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi.

a) Langkah pengujian adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

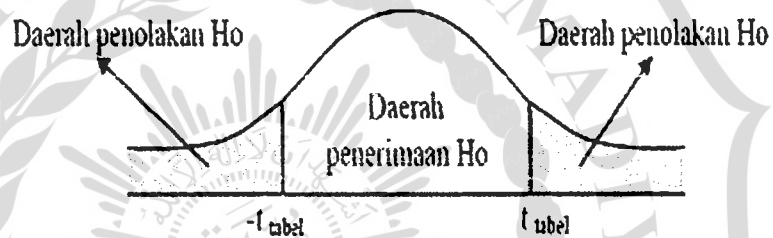
b) Kriteria signifikansi sebagai berikut :

Tingkat signifikan α yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan sebesar 0,05 dan tingkat keyakinan atau kepercayaan yakni sebesar 95% serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar $(n-k-1)$ (Ghozali,2016).

c) Dasar Pengambilan Keputusan

(1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

(2) Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak



Gambar. 3.3

Kurva Uji Hipotesis Kedua

3) Pengujian Hipotesis Ketiga

★ Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

a) Langkah pengujian adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

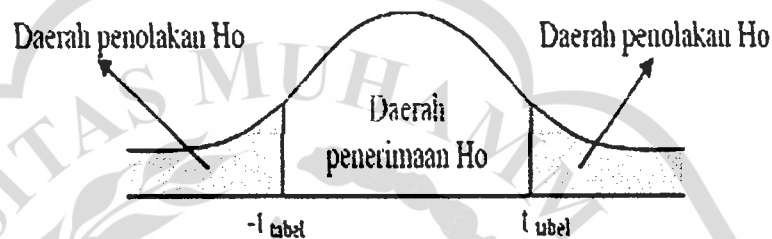
b) Kriteria signifikansi sebagai berikut :

Tingkat signifikan α yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan sebesar 0,05 dan tingkat keyakinan atau kepercayaan

yakni sebesar 95% serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar $(n-k-1)$ (Ghozali,2016).

c) Dasar Pengambilan Keputusan

- (1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima.
- (2) Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.



Gambar. 3.4

Kurva Uji Hipotesis Ketiga

4) Pengujian Hipotesis Keempat

Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

a) Langkah pengujian adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

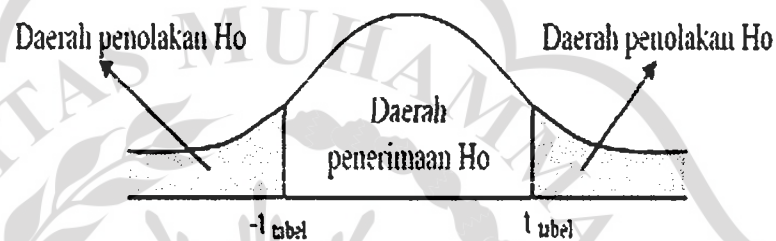
b) Kriteria signifikansi sebagai berikut :

Tingkat signifikan α yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan sebesar 0,05 dan tingkat keyakinan atau kepercayaan

yakni sebesar 95% serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar $(n-k-1)$ (Ghozali,2016).

c) Dasar Pengambilan Keputusan

- (1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima.
- (2) Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.



Gambar. 3.5

Kurva Uji Hipotesis Keempat

5) Pengujian Hipotesis Kelima

Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

a) Langkah pengujian adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

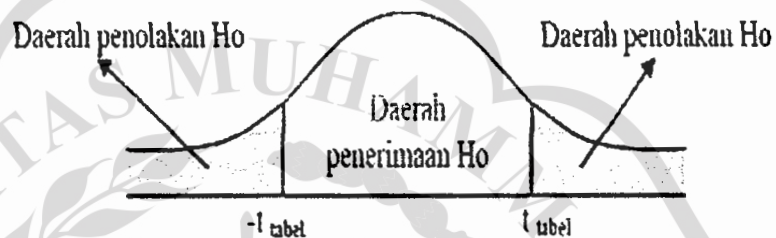
b) Kriteria signifikansi sebagai berikut :

Tingkat signifikan α yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan sebesar 0,05 dan tingkat keyakinan atau kepercayaan

yakni sebesar 95% serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar $(n-k-1)$ (Ghozali,2016).

c) Dasar Pengambilan Keputusan

- (1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima.
- (2) Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak



Gambar. 3.6

Kurva Uji Hipotesis Kelima

2. Uji Sobel (Untuk menganalisis hipotesis 6 dan 7)

Menurut (Ghozali, 2016) suatu variabel disebut mediator jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara *variabel predictor* (independen) dan *variabel criterion* (dependen). Pengujian hipotesis intervening dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M menurut Ghozali, (2016). Dalam penelitian ini, uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung dari variabel bebas (budaya organisasi dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui variabel intervening (komitmen

organisasi). Pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui intervening dihitung dengan cara mengalikan jalur pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel (a) dan pengaruh variable mediasi terhadap variabel dependen atau variabel terikat (b) menjadi (ab). Uji signifikan pengaruh tidak langsung (ab) dilakukan berdasarkan rasio antara koefisien (ab) dengan *standar error* yang akan menghasilkan nilai *t statistic*. Untuk menghitung standar error (ab) digunakan rumus sebagai berikut menurut Ghozali, (2016):

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan:

b: koefisien regresi tidak terstandar yang menggambarkan X (variabel independen) terhadap M (variabel mediator).

a : koefisien regresi tidak terstandar yang menggambarkan M (variable intervening).

Sa : *standard error* dari koefisien a

sb : *standard error* dari koefisien b

sab: besarnya *standard error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Keterangan:

a : pengaruh langsung (X – Y)

b : pengaruh tidak langsung (X-M)

sab : *standard error* tidak langsung

Nilai t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} jika nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji sobel menjadi kurang konservatif (Ghozali, 2016).

Langkah-langkah Analisis Uji Sobel:

1. Uji Keenam (komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan)
 - a. Menghitung nilai Z dari sobel test dapat menggunakan kalkulator online yang berada di website (quantpsy.org)
 - b. Masukan nilai koefisien regresi budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, masukan di kolom A.
 - c. Kemudian masukan nilai koefisien regresi komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan, masukan di kolom B.
 - d. Selanjutnya masukan nilai standar error pengaruh kompensasi ke komitmen organisasi pada kolom SE_A dan nilai standar error pengaruh komitmen organisasi ke

Kinerja Karyawan pada kolom SE_B

e. Kemudian langkah terakhir klik *Calculate*

2. Uji Ketujuh (komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan)

a. Menghitung nilai Z dari sobel test dapat menggunakan kalkulator online yang berada di website (quantpsy.org)

b. Masukkan nilai koefisien regresi kompensasi terhadap komitmen organisasi, masukan di kolom A.

c. Kemudian masukan nilai koefisien regresi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, masukan di kolom B.

d. Selanjutnya masukan nilai standar error pengaruh kompensasi ke komitmen organisasi pada kolom SE_A dan nilai standar error pengaruh komitmen organisasi ke kinerja karyawan pada kolom SE_B

e. Kemudian langkah terakhir klik *Calculate*