

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. DESAIN PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kausalitas. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel atau lebih terhadap variabel tertentu. Penelitian kausalitas pada penelitian ini adalah mengenai pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3.2. JENIS dan SUMBER DATA

Berdasarkan Jenis datanya, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian untuk menggambarkan keadaan suatu perusahaan termasuk perbankan yang dilakukan dengan analisis berdasarkan data kuantitatif yang dihadapkan yang dilakukan dengan analisis berdasarkan data kuantitatif yang di dapatkan dari kuesioner yang dilakukann peneliti di bank. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menguji teori yang ada, dengan menunjukan serta membangun fakta yang ada, yang kemudian menunjukan hubungan antara pengaruh setiap variabel serta memberikan deskripsi secara statistik yang selanjutnya menafsirkan hasil dari penelitian ini.

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Dimana data yang digunakan adalah data primer yang

dimana data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer yang digunakan adalah menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC Demang.

3.3. OBJEK PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Palembang yaitu pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang yang beralamatkan di Jl. Demang Lebar Daun, Kota Palembang, Sumatera Selatan, dan dalam penelitian ini objeknya adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.

3.4. POPULASI DAN SAMPEL

3.3.1. Populasi

Pengertian populasi adalah sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian.¹

Dalam penelitian ini jumlah populasi yang diambil adalah seluruh karyawan di Bank Mandiri Syariah KC Demang Lebar Daun, Palembang dengan jumlah 74 karyawan.

¹ Muhamad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta. (2008). Hal:161.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengenai besarnya atau banyaknya sampel yang harus diambil tidak ada ketentuan yang mutlak yang mengatur berapa sampel yang harus diambil.²

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016:85) bahwa: “*purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.”

Alasan menggunakan teknik *Purposive Sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *Purposive Sampling* yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini. 60 Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu karyawan yang memenuhi kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu:

1. Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Demang Lebar Daun Palembang (bukan manager dan bukan pekerja *outsourcing*).
2. Tingkat pendidikan minimal D3.
3. Minimal bekerja di atas 2 tahun.

² Ibid.hal 162

Tabel 3.1
HASIL PURPOSIVE SAMPLING

NO	KRITERIA SAMPEL	JUMLAH
1.	Jumlah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri KC Demang Lebar	74
2.	Pengurangan Sampel Kriteria 1: Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Demang Lebar Daun Palembang (bukan manager dan pekerja <i>outsourcing</i>).	(8)
3.	Pengurangan Sampel Kriteria 2: Tingkat pendidikan minimal D3	(0)
4.	Pengurangan Sampel Kriteria 3: Minimal bekerja di atas 2 tahun	(6)
Total Sampel		60 Karyawan

Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini,2020.

3.4 TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Menurut Sugiyono, Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder, dalam suatu penelitian pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang

telah dirumuskan.³ Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan Kuesioner, yang dimana kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa berpengaruh oleh sistem yang diajukan oleh sistem yang sudah ada.

Kuesioner ini merupakan pengumpulan data yang secara langsung dilakukan oleh peneliti kepada sampel ataupun responden penelitian, dan kuesioner ini akan disebar kepada Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri.

3.5 VARIABEL PENELITIAN

3.6.1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi, yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu karakteristik individu (X1), dan budaya organisasi (X2).

3.6.2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel dependent merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y).

3.6.3. Variabel Penghubung (Intervening)

³ Ibid.hal.18

Variabel penghubung merupakan variabel yang menjadi media pada suatu hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penghubung yaitu kepuasan kerja (M).⁴

Dari judul penelitian terlihat terhadap dua variabel yaitu variabel bebas X (karakteristik individu dan budaya organisasi). Untuk mengetahui indikator-indikator mengidentifikasi variabel X (variabel bebas) dan variabel tak bebas Y (kinerja karyawan) dan variabel intrvening Y (kepuasan kerja).

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
1.	Karakteristik individu (X1) menurut Path Goal	Karakteristik Individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Dan minat disini diartikan sebagai sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecendrungan atau ide-ide tertentu pada karyawan Bank	<ul style="list-style-type: none"> a. Letak kendali (<i>locus of control</i>) pegawai Bank Syariah Mandiri b. Kesiediaan untuk menerima pegawai Bank Syariah Mandiri. c. Kemampuan kerja pegawai Bank Syariah Mandiri.

⁴ Siregar, Syafian. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Pnghitungan Perbandingan Penghitungan Manual dan SPSS*. PT Fajar Interpretama Mandiri. Jakarta. 2013. hal:10.

		Syariah Mandiri KC. Demang Lebar Daun Palembang.	
2.	Budaya organisasi (X2) menurut Robbins	Budaya Organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (Value), Keyakinan-Keyakinan (Beliefs), Asumsi- Asumsi (<i>Assumption</i>), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi karyawan Bank Syariah Mandiri KC. Demang Lebar Daun Palembang.	<ul style="list-style-type: none"> a. Inovasi dan pengambilan resiko pegawai Bank syariah mandiri. b. Perhatian ke hal yang rinci dan detail pegawai bank syariah mandiri. c. Orientasi hasil pegawai bank syariah mandiri. d. Orientasi orang pegawai bank syariah mandiri. e. Orientasi tim pegawai bank syariah mandiri. f. Keagresifan pegawai bank syariah mandiri. g. Kemantapan pegawai bank syariah mandiri.
3.	Kinerja karyawan (Y) menurut Wilson Bangun	Kinerja karyawan adalah Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu	<ul style="list-style-type: none"> a. Jumlah pekerjaan pegawai bank syariah mandiri b. Kualitas pekerjaan pegawai bank syariah mandiri

		(lazimnya per jam) karyawan Bank Syariah Mandiri KC. Demang Lebar Daun Palembang.	<ul style="list-style-type: none"> c. Ketepatan waktu pegawai bank syariah mandiri d. Kehadiran pegawai bank syariah mandiri e. Kemampuan kerja sama pegawai bank syariah mandiri.
4.	Kepuasan kerja (M) menurut Luthans	Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginan karyawan Bank Syariah Mandiri KC. Demang Lebar Daun Palembang.	<ul style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan itu sendiri pegawai bank syariah mandiri. b. Gaji pegawai bank syariah mandiri c. Promosi pegawai bank syariah mandiri. d. Pengawasan pegawai bank syariah mandiri. e. Rekan kerja pegawai bank syariah mandiri. f. Kondisi kerja pegawai bank syariah mandiri.

Sumber: berasal dari sumber,2020.

3.6 TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini skala yang digunakan untuk melakukan penelitian adalah skala likert penilaian yang dimana untuk menilai sesuatu yang pilihannya berjenjang, misalnya 0,1,2,3,4,5,6,7,8,9,10. Skala liker ini merupakan alat untuk

mengukur atau mengumpulkan data yang berupa itemnya yaitu butir-butir pertanyaan berisikan pilihan yang berjenjang. Setiap jawaban instrumen yang menggunakan skala likert memiliki gradasi jawaban yang sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju.⁵

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh melalui Kuesioner yang dilakukan oleh peneliti di Bank Syariah Mandiri KC Demang Lebar Daun, Palembang. Data ini kemudian diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk mempermudah dalam menganalisis dengan bantuan Program IBM SPSS *Statistics* 21.

Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan SPSS. Analisis Jalur merupakan teknik analisis statistik yang merupakan pengembangan dari analisa regresi berganda.⁶

$$M \text{ (KEPUASAN KERJA)} = \beta \text{ KARAKTERISTIK INDIVIDU} + \beta \text{ BUDAYA ORGANISASI} + e_1 \text{ (Persamaan Struktural 1)}$$

$$Y \text{ (KINERJA KARYAWAN)} = \beta \text{ KARAKTERISTIK INDIVIDU} + \beta \text{ BUDAYA ORGANISASI} + \beta \text{ KEPUASAN KERJA} + e_1 \text{ (Persamaan Struktural 2)}$$

Dimana :

Variabel Bebas : Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi

Variabel Terikat : Kinerja Karyawan

Variabel Intervening: Kepuasan Kerja.

⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Hal:93.

⁶ Noor, Juliansyah.. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2011. hlm. 165.

3.8.1. Uji Instrumental

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.⁷

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel serta bernilai positif signifikan yaitu 5% maka data tersebut bisa dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung nilainya lebih kecil dari r tabel maka data tersebut tidak valid.⁸

b. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan alat pengukuran yang dimiliki reabilitas tinggi yang bisa menghasilkan data yang reliable. Reabilitas akan menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya supaya digunakan sebagai alat pengukuran data karena instrumen itu sudah baik.

Reabilitas instrumen adalah syarat untuk menguji validitas instrumen, oleh karena itu, walaupun instrumen yang valid umumnya pasti akan reable, tetapi pengujian reabilitas instrumen tetap perlu dilakukan.⁹

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung. (2008). Hal: 89.

⁸ Soeryono, Soegoto, Eddy. *Marketing Research*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2008. Hal: 126.

⁹ Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. ALFABETA. Bandung. hal: 349.

Dalam analisis regresi terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi sehingga persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi suatu masalah. Model regresi linier, khususnya regresi berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Kriteria BLUE dapat dicapai bila memenuhi syarat asumsi klasik. Adapun lima pengujian asumsi klasik yang harus dilakukan dalam model regresi linear berganda, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksud untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi distribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Dalam melakukan uji normalitas peneliti menggunakan analisis statistik non parametik Kolmogorov- Smirnov (K-S). Pemilihan analisis ini bermaksud untuk meminimalisir terjadinya kesalahan jika dibandingkan dengan Analisis grafik. Data one sample kolmogorov tersebut dapat diperoleh ketika pengelolaan data menggunakan spss. Jika hasil pengolahan data diperoleh nilai signifikan ($p > 0,05$) maka data tersebut dapat terdistribusi normal.¹⁰

2. Uji Linieritas

¹⁰ Dr. Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI, hlm, 69.

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan yang merupakan model linier atau tidak. Hasil dari uji linieritas ini adalah sebagai informasi apakah model yang dibuktikan merupakan model linier, kuadrat, atau kubik. Untuk dapat mengidentifikasi apakah model sebaiknya menggunakan persamaan linier atau tidak, maka digunakan metode analisis, grafik dan metode statistik. Metode statistik yang dapat digunakan untuk melakukan pengujian linieritas adalah sebagai berikut Dubin-Watson Test, Ramsey Test, LM Test, dan MWD Test.¹¹

Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dengan SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

3. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas terjadi apabila korelasi linier mendekati sempurna antara lebih dari dua variabel. Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam suatu model regresi yang berbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas ataupun tidak. Apabila dalam model regresi yang terbentu terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolonier.

Untuk mengidentifikasi adanya masalah multikolonieritas dimana jika nilai R^2 tinggi, misalnya 0,80 dan uji F menolak hipotesis nol, tetapi nilai t statistik

¹¹ Ibid.Hal:145.

sangat kecil ataupun tidak ada variabel bebas yang secara signifikan, maka hal ini akan menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.¹²

Dimana dalam penelitian ini menggunakan Uji Multikolinieritas dengan melihat Nilai R^2 dan nilai t statistik, yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai R^2 dan nilai t statistik. Apabila nilai R^2 tinggi dan uji F menolak hipotesis nol, tetapi nilai t statistik sangat kecil atau bahkan tidak mempunyai variabel bebas yang secara signifikan dengan hal ini menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.¹³

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan varian variabel dimana model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas. Dimana diharapkan model regresi adalah homoskedastisitas.¹⁴

Dimana dalam penelitian uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Glejser, yang mana metode glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residual, jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residual dalam model yang terdapat masalah heteroskedastisitas. Maka dari itu, persamaan yang digunakan untuk melakukan uji glejser:

$$|u_i| = a + \beta X_i + \sigma_i$$

Dimana :

¹² Ibid.hal 81.

¹³ Ibid.Hal: 83.

¹⁴ Ibid. Hal:95

$|ui|$ = Nilai residual mutlak

X_i = Variabel Bebas

Dimana jika β signifikan maka terdapat pengaruh terhadap variabel bebas dengan nilai residual mutlak sehingga bisa dikatakan bahwa terdapat gejala heterokedastisitas, demikian pula sebaliknya.¹⁵

5. Uji Autokorelasi

Pada dasarnya, pengujian autokorelasi hanya dilakukan jika data penelitian yang digunakan berbentuk time series dan apabila data yang digunakan berbentuk cross section, maka pengujian autokorelasi tidak perlu dilakukan

3.8.3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Menurut Ghozali, analisis jalur merupakan perluasan analisis regresi liner berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.¹⁶ Sedangkan menurut Noor, analisis jalur adalah keterkaitan hubungan/pengaruh antara variabel bebas, variabel intervening dan variabel terikat dimana peneliti mendefinisikan secara jelas bahwa suatu variabel akan menjadi penyebab variabel lainnya yang biasa disajikan dalam bentuk diagram.¹⁷ Teknik analisis jalur menggambarkan keterkaitan regresi berganda dengan variabel yang hendak diukur.

¹⁵ Ibid. Hal:98.

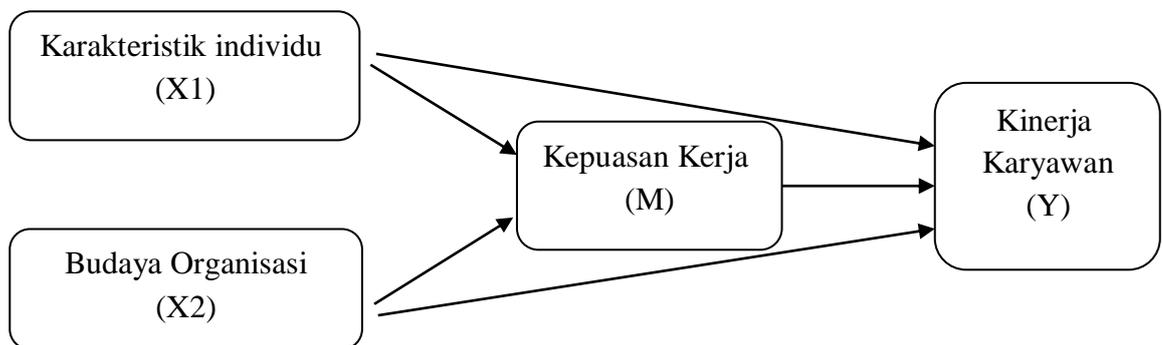
¹⁶ Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP, hlm. 174.

¹⁷ Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertai dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media group, hlm. 265.

Manurung menjelaskan bahwa langkah-langkah dalam analisis jalur dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Tahap I

Menentukan diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan variabel sebagai berikut :



Gambar 3.2

Diagram Jalur Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Tahap II

Menentukan persamaan struktural sebagai berikut:

$$M \text{ (KEPUASAN KERJA)} = \beta \text{ KARAKTERISTIK INDIVIDU} + \beta \text{ BUDAYA ORGANISASI} + e_1 \text{ (Persamaan Struktural 1)}$$

$$Y \text{ (KINERJA KARYAWAN)} = \beta \text{ KARAKTERISTIK INDIVIDU} + \beta \text{ BUDAYA ORGANISASI} + \beta \text{ KEPUASAN KERJA} + e_1 \text{ (Persamaan Struktural 2)}$$

Tahap III

Menganalisis menggunakan Program SPSS, seperti langkah-langkah berikut ini. Analisis ini terdiri dari dua langkah, yaitu analisis untuk substruktural 1 dan substruktural 2.

a. Analisis Substruktural I

$$M \text{ (KEPUASAN KERJA)} = \beta \text{ KARAKTERISTIK INDIVIDU} + \beta \text{ BUDAYA ORGANISASI} + e_1$$

Tahap Menghitung Persamaan Regresi

mengimplementasi hasil perhitungan SPSS berdasarkan nilai analisis regresi serta menentukan persamaan struktural berdasarkan diagram jalur yang telah ditentukan.

Analisis Regresi

Pada bagian ini analisis dibagi menjadi dua.

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan
- b. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial.

1) Mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja secara simultan adalah dari hasil perhitungan dalam *model summary*, khususnya angka *R square* yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap

Kepuasan Kerja dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) menggunakan rumus :

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

Untuk mengetahui kelayakan dari model regresi sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan cara menggunakan angka F. Pengujian dapat dilakukan dengan dua cara:

- A. Membandingkan besarnya angka F-hitung dengan F-tabel.
 - a. Menghitung F-hitung.
 - b. Menghitung F-tabel dengan ketentuan sebagai berikut: taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan *numerator* (jumlah variabel-1) dan *denominator* (jumlah kasus-4).
 - c. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:
 - 1) Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - 2) Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - d. Mengambil keputusan.
- B. Membandingkan angka taraf signifikansi (sig.) dengan signifikansi (sig.) dengan signifikansi 0,05.
 - a. Jika sig. penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika sig. penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2) Mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja digunakan uji t. Untuk mengetahui besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient*. Langkah-langkah analisis dapat dilakukan dengan cara:

- a. Menentukan hipotesis.
- b. Mengetahui besarnya angka t-hitung
- c. Menghitung besarnya angka t-tabel dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan $dk = (n-2)$.
- d. Menentukan kriteria uji hipotesis.
- e. Membandingkan angka taraf signifikansi (sig.) dengan signifikansi 0,05, kriterianya sebagai berikut:
 - Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- f. Membuat keputusan.

b. Analisis Substruktural II

$$Y (\text{KINERJA KARYAWAN}) = \beta \text{KARAKTERISTIK INDIVIDU} + \beta \text{BUDAYA ORGANISASI} + \beta \text{KEPUASAN KERJA} + e_1$$

Tahap Menghitung Persamaan Regresi

Implementasi hasil perhitungan SPSS berdasarkan nilai analisis regresi dan menentukan persamaan struktural berdasarkan diagram jalur yang ditentukan.

Analisis Regresi

Pada bagian ini analisis dibagi menjadi dua. Pertama mengetahui pengaruh secara simultan dan kedua mengetahui pengaruh secara parsial.

1) Mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan adalah dari hasil perhitungan dalam *model summary*, khususnya angka *Rsquare* yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) menggunakan rumus :

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

Untuk mengetahui kelayakan model regresi sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan angka F. Pengujian dapat dilakukan dengan dua cara:

- Membandingkan besarnya angka F-hitung dengan F-tabel.

a. Menghitung F-hitung.

b. Menghitung F-tabel dengan ketentuan: taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan *numerator* (jumlah variabel-1) dan *denominator* (jumlah kasus-4).

c. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

1) Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

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

d. Mengambil keputusan.

- Membandingkan angka taraf signifikansi (sig.) dengan signifikansi (sig.) dengan signifikansi 0,05.

a. Jika sig. penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Jika sig. penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2) Mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan digunakan uji t. Untuk mengetahui

besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient*. Langkah-langkah analisis dapat dilakukan dengan cara :

- Menentukan hipotesis.
- Mengetahui besarnya angka t-hitung.
- Menghitung besarnya angka t-tabel dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan $dk = (n-2)$.
- Menentukan kriteria uji hipotesis.
- Membandingkan angka taraf signifikansi (sig.) dengan signifikansi 0,05, kriterianya sebagai berikut:
 - a. Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Membuat keputusan.

1. Prosedur Analisis Variabel Intervening

Analisis variabel mediasi Baron dan Kenny¹⁸ yang lebih dikenal dengan *strategy causal step*, memiliki tiga persamaan regresi yang harus diestimasi, yaitu:

¹⁸ Baron, R. M and Kenny, D. A. "The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual Strategic and Statistical Considerations." *Journal of Personality and Social Psychologi*. Vol. 51, No. 6, 1173-1182. Americal Pshcological Association, Inc. 1986.

- a. Persamaan regresi sederhana variabel mediator (M) pada variabel independen (X) yang diharapkan variabel independen signifikan mempengaruhi variabel mediator, jadi koefisien $a \neq 0$.
- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen (Y) pada variabel independen (X) yang diharapkan variabel independen harus signifikan mempengaruhi variabel, jadi koefisien $c \neq 0$.
- c. Persamaan regresi berganda variabel dependen (Y) pada variabel independen (X) dan mediator (M) yang diharapkan variabel mediator signifikan mempengaruhi variabel dependen, jadi koefisien $b \neq 0$.

Mediasi terjadi jika pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lebih rendah pada persamaan ketiga (c') dibandingkan pada persamaan kedua (c). Sebenarnya koefisien a dan b yang signifikan sudah cukup untuk menunjukkan adanya mediasi, meskipun c tidak signifikan. Sehingga tahap esensial dalam pengujian emosional adalah *step 1* dan *step 3*. Jadi (1) variabel independen mempengaruhi mediator dan (2) mediator mempengaruhi dependen meskipun independen tidak mempengaruhi dependen. Bila *step 1* dan *step 3* terpenuhi dan koefisien c tidak signifikan ($c = 0$) maka terjadi *perfect* atau *complete* atau *full mediation*. Bila koefisien c' berkurang namun tetap signifikan ($c' \neq 0$) maka dinyatakan terjadi *partial mediation*.¹⁹

Ada tiga model analisis yang melibatkan variabel *mediator*, yaitu sebagai berikut:

¹⁹ Preacher, K. J., Rucker, D. D and Hayes, A. F. “ *Addressing Moderated Mediation Hypothesis: Theory, Methods and Prescriptions*”. (*Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185227. Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 2007).

- a. *Perfect* atau *Complete* atau *Full Mediation*, artinya variabel independen tidak mampu mempengaruhi secara signifikan variabel dependen tanpa melalui variabel mediator.
- b. *Partial Mediation*, artinya variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel mediator.
- c. *Unmediated*, artinya variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melibatkan variabel mediator.

Baron dan Kenny²⁰ menjelaskan prosedur analisis variabel mediator secara sederhana melalui analisis regresi. Kita dapat melakukan analisis regresi sebanyak empat kali.

- a. X memprediksi Y

Analisis regresi ini akan menghasilkan nilai estimator prediktor (di SPSS simbolnya juga B). Kita namakan nilai ini dengan rumus jalur-c. Jalur ini nilainya diharapkan signifikan ($P < \alpha = 0,05$).

- b. X memprediksi M

Analisis regresi ini akan menghasilkan nilai estimator prediktor (di SPSS simbolnya juga B). Kita namakan nilai ini dengan rumus jalur-a. Jalur ini nilainya diharapkan juga signifikan ($P < \alpha = 0,05$).

- c. M memprediksi Y (mengestimasi DV dengan mengendalikan IV)

²⁰ Baron, R. M and Kenny, D. A., 1986. Loc.Cit.

Sekarang kita menganalisis efek M dan X terhadap Y. Masukkan X dan M sebagai prediktor terhadap Y. Analisis regresi ini akan menghasilkan dua nilai estimasi prediktor dari M dan X. Prediksi nilai M terhadap Y kita namakan jalur-b, sedangkan prediksi nilai X terhadap Y kita namakan jalur-c'. Jalur b nilainya diharapkan signifikan, sedangkan jalur-c' nilainya diharapkan tidak signifikan.

Jadi empat tahapan prosedurnya analisisnya, yaitu:

1. Mengestimasi jalur-c : meregres Y dengan X sebagai prediktor
2. Mengestimasi jalur-a : meregres M dengan X sebagai prediktor
3. Mengestimasi jalur-b : meregres Y dengan M sebagai prediktor
4. Mengestimasi jalur-c' : meregres Y dengan X dan M sebagai prediktor

Intinya menurut Baron dan Kenny²¹, sebuah variabel dapat dikatakan menjadi mediator jika hasilnya:

- a. Jalur-c : signifikan
- b. Jalur-a : signifikan
- c. Jalur-b : signifikan
- d. Jalur-c' : signifikan

Selain itu pengujian variabel mediator dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *bootstrapping*. *Bootstrapping* adalah pendekatan non parametik yang tidak mengasumsikan bentuk distribusi variabel

²¹ *Ibid.*

dan dapat diaplikasikan pada jumlah sampel kecil. Preacher dan Hayes²² telah mengembangkan uji sobel dan *bootstrapping* dalam bentuk *script* SPSS dengan ketentuan nilai *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$. Pengujian uji sobel dapat dilakukan dengan empat tahap yaitu:

- a. Melihat koefisien antara variabel independen dan mediator (koefisien A)
- b. Melihat koefisien antara variabel mediator dan dependen (koefisien B)
- c. Melihat standar eror dari A
- d. Melihat standar eror dari B

2. Perhitungan Pengaruh

- a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)
 - Pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja
($X^1 \rightarrow M$)
 - Pengaruh variable Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja
($X2 \rightarrow M$)
 - Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
($M \rightarrow Y$)
 - Pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan
($X1 \rightarrow Y$)
 - Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

²² Preacher, K. J., Rucker, D. D and Hayes, A. F. 2007. *Loc. Cit.*

(X2 → Y)

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- Pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan ($X1 \rightarrow M \rightarrow Y$)
- Pengaruh variable Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan ($X2 \rightarrow M \rightarrow Y$)

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- Pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan ($X1 \rightarrow M \rightarrow Y$)
- Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan ($X2 \rightarrow M \rightarrow Y$).