

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. BMT Berkah Trenggalek

BMT Berkah merupakan Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) sebagai lembaga ekonomi rakyat yang berupaya mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dengan sistem bagi hasil untuk meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro, kecil dan menengah dalam upaya mengentaskan kemiskinan. BMT Berkah sebagai lembaga keuangan yang beroperasi dengan prinsip bagi hasil/tanpa bunga. syariah dengan badan hukum koperasi.

BMT Berkah mulai beroperasi sejak 21 Juli 1997, yang berawal dari 37 orang pendiri yang menggabungkan modalnya. Kopsyah BMT Berkah memperoleh izin operasi PINBUK yaitu berdasarkan Surat Ijin Operasional Pinbuk Tingkat II tanggal 12 November 1998 Nomor 16/XI/PINDA/TL/1998. Kemudian pada tanggal 22 Desember 1998 BMT Berkah telah memperoleh Badan Hukum sebagai Primer Koperasi Syariah (Primkopsyah) bernomor 07/BH/KDK/13.20/I.I/XII/1998.

Adapun Produk yang disediakan terdiri dari produk simpanan dan pembiayaan. Simpanan terdiri dari simpanan SIMUDA (simpanan *mudarabah*) dan SIJAKA (simpanan berjangka) sedangkan produk pembiayaannya terdiri dari pembiayaan *musyarakah* dan *murabahah*.

Adapun visi BMT Berkah yaitu menjadi keuangan dengan prinsip syariah yang unggul dalam layanan dan kinerja serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera. Misi BMT Berkah adalah sebagai berikut:

- a. Menciptakan sumber pembiayaan dan penyedia modal bagi anggota dengan prinsip syariah.
- b. Menghimpun dana masyarakat untuk kepentingan kemaslahatan umat.
- c. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa.⁸⁷

2. BMT Peta Trenggalek

BMT Peta merupakan sebuah lembaga keuangan syariah yang mulai beroperasi di Trenggalek pada tanggal 14 April 2013 dengan Badan Hukum 1000/BH/M.KUKM-2/VIII/2011. Adapun produk yang ada di BMT Peta meliputi: a) Tabarak/Tabungan Barakah Umum; b) Taburi/Tabungan Barakah Idhul Fitri; c) Tahajud/Tabungan Haji Umroh Terwujud; d) Tadabur/Tabungan Berlibur; e) Tabungan Barakah Berjangka dan; f) Rahn.

BMT Peta juga merupakan salah satu diantara beberapa lembaga keuangan non bank yang ada di kabupaten Trenggalek. BMT Peta ini awal berdirinya berada di kabupaten Tulungagung sebagai pusat kantornya. Untuk di Trenggalek membuka cabang guna mengembangkan koperasi di berbagai daerah-daerah yang berprinsip syariah dan memperkenalkan BMT Peta. Nilai simpanan pokok dalam koperasi anggota sebesar Rp. 2.500.000,-. Besar nilai simpanan pokok tersebut ditentukan dengan tujuan agar permodalan

⁸⁷ Dokumentasi BMT Berkah Trenggalek

awal tercukupi untuk operasional kegiatannya. Baitul Maal Wat Tamwil Peta yang selanjutnya disingkat BMT adalah sebuah Lembaga Keuangan Mikro (LKM) yang dioperasikan dengan sistem yang sesuai dengan syariat Islam. BMT merupakan institusi yang menjalankan dua kegiatan secara terpadu, yaitu Baitul Maal (melakukan kegiatan sosial dan dakwah), Baitul Tamwil (Kegiatan bisnis). Sehingga kegiatan BMT adalah mengembangkan usaha-usaha produktif dengan mendorong kegiatan menabung dan menyalurkan pembiayaan produktif, juga melaksanakan sosial dengan menggalang titipan dana sosial, seperti zakat, infaq, dan sadaqah serta mendistribusikannya dengan prinsip pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan dan amanahnya.

Sebagaimana Visi, Misi dan Tujuan yang dimiliki oleh BMT PETA Trenggalek sebagai berikut:

- a. Visi: Menjadikan KJKS BMT PETA sebagai rumah ekonomi jamaah PETA. Merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang terpercaya, cerdas dan bersahabat dalam menumbuh kembangkan produktifitas anggota.
- b. Misi :
 - 1) Memberikan layanan yang prima kepada seluruh anggota, mitra dan masyarakat luas
 - 2) Menjadikan KJKS BMT PETA sebagai rumah ekonomi jamaah PETA

- 3) Merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang terpercaya, cerdas dan bersahabat dalam menumbuh kembangkan produktifitas anggota
 - 4) Menjadi lembaga *intermediasi* yang menghimpun dana dari anggota, calon anggota dan menyalurkan kembali kepada anggota
 - 5) Menjadi mitra lembaga donor, perbankan dan pemerintah untuk pengembangan usaha mikro
 - 6) Meningkatkan kesejahteraan umat dan anggota,
 - 7) Melakukan aktifitas ekonomi dengan budaya STAF (Shidiq/Jujur, Tabligh/Komunikatif, Amanah/Dipercaya, Fatonah/Profesional)
 - 8) Menyediakan permodalan dan melakukan pendampingan usaha bagi anggota, mitra dan masyarakat.
- c. Tujuan: Meningkatkan kesejahteraan bersama melalui kegiatan ekonomi yang menaruh perhatian pada nilai-nilai dan kaidah-kaidah muamalah yang memegang teguh keadilan, keterbukaan dan kehati-hatian.
- d. Motto: Menjalin Ukhuwah menuju kebangkitan ekonomi Ummah. ⁸⁸

3. BMT Ar-Ridho Trenggalek

BMT Ar-Ridho merupakan sebuah lembaga keuangan syariah yang berawal dari adanya 31 orang pendiri yang menggabungkan modalnya. BMT Ar-Ridho mulai beroperasi sejak tanggal 18 November 1998. Dengan Badan

⁸⁸ Dokumentasi BMT Peta Trenggalek

Hukum No. 12/BH/KDK.13-20/1.1/II/99. Adapun produk yang ada di BMT Ar-Ridho meliputi produk simpanan dan pembiayaan. Produk simpanan terdiri dari simpanan sukarela (sikala), simpanan berjangka (sijaka), simpanan hari tua (sihat), simpanan pendidikan (sipandi), simpanan hari raya (siriyah), simpanan aqiqoh (sipaq). Sedangkan produk pembiayaan yang ada di BMT Ar-Ridho meliputi pembiayaan *mudarabah*, *musyarakah*, dan *murabahah*.

Dalam penyusunannya pun BMT Ar-Ridho mempunyai dasar-dasar sebagai berikut:

- a. Tema : Meningkatkan kualitas keanggotaan dengan memberikan nilai tambahan kepada anggota yang berorientasi pada syariah.
- b. Visi : Menjadi lembaga keuangan syariah yang profesional dan sehat dengan jati diri dan prinsip koperasi.
- c. Misi : Menjamin anggota melalui kesejahteraan dengan syariah, swadaya, dan solidaritas.

Selain itu BMT Ar-Ridho mempunyai rencana kerja yang pasti yang dibagi menjadi 6 diantaranya ada bidang organisasi, bidang administrasi, bidang permodalan, bidang usaha, bidang sarana prasarana, dan bidang kegiatan sosial.⁸⁹

⁸⁹ Dokumentasi BMT Ar-Ridho Trenggalek

B. Temuan Penelitian

1. Deskripsi Data

Data deskripsi responden digunakan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. . Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian.

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (variabel penyedia). Responden yang dijadikan sampel sebanyak 32 karyawan di BMT Trenggalek Responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi ini dilakukan mengetahui karakteristik secara umum para responden. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 3 bagian:

a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai karakteristik jenis kelamin responden BMT yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

	Jumlah	Presentasi (%)
Laki-laki	14	43,8
Perempuan	18	56,3
Total	32	100

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Dari data diatas, dalam penelitian di lapangan peneliti hanya menemukan responden berjumlah 14 untuk responden laki-laki atau sebesar 43,8% dan responden perempuan berjumlah 18 atau 56,3%, lebih banyak dari jumlah laki-laki.

b. Usia

Pengumpulan data melalui angket berdasarkan usia responden terhadap 32 responden, diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Usia Responden

	Jumlah	Presentasi (%)
20-29 Tahun	18	56,3
30-39 Tahun	4	12,5
40-49 Tahun	6	18,8
50-59 Tahun	4	12,5
Total	32	100

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Dari data diatas, dalam penelitian di lapangan berdasarkan karakteristik usia pada 3 BMT Trenggalek dari 32 responden hasilnya adalah, jumlah responden yang usianya 20-29 tahun adalah 18 responden atau 56,3%, responden yang usianya antara 30-39 tahun adalah 4 responden atau 12,5 %, responden yang usianya 40-49 tahun adalah 6 responden atau 12,5%, sedang usianya responden antara 50-59 tahun adalah 4 responden atau 12,5%. Jadi, mayoritas usia responden adalah antara 20-29 tahun di mana faktor ini terjadi karena salah satu berdirinya BMT bisa dibidang berjalan masih baru dan juga semakin lamanya suatu BMT itu berjalan dengan baik maka akan beroperasi lebih dari

sebelumnya maka dari itu dibutuhkannya karyawan yang baru guna untuk menunjang atau meningkat kinerja untuk mencapai visi dan misi BMT Trenggalek.

c. Riwayat Pendidikan

Data mengenai riwayat pendidikan responden pada 3 BMT adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Riwayat Pendidikan Responden

	Jumlah	Prosentase (%)
S1	22	68,8
S2	4	12,5
D3	2	6,3
SMA/SMK	4	12,5
Total	32	100

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Dari data diatas, peneliti menemukan 4 responden yang riwayat pendidikan sampai sekolah menengah atas atau 12,5%, 2 responden yang riwayat pendidikannya sampai diploma 3(tiga) atau 6,3%, 4 responden yang riwayat pendidikannya sampai strata 2 (dua) atau 12,5%, dan yang paling banyak ditemukan di lapangan responden yang riwayat pendidikannya sampai strata 1 (satu) yaitu berjumlah 22 atau 68,8%.

d. Lama Bekerja

Data mengenai Lama bekerja di sini, peneliti mengelompokkan menjadi empat kategori, yaitu dari kurang dari atau s/d 1 Tahun, 2 sampai 3 Tahun, 3 sampai 5 Tahun, dan lebih dari 5 tahun. Adapun data

mengenai lama bekerja karyawan BMT yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Lama Bekerja Responden

	Jumlah	Presentasi (%)
< 1 tahun	0	0
2- 3 tahun	4	12,5
3 - 5 tahun	7	21,9
> 5 tahun	21	65,6
Total	32	100

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Dari data diatas, peneliti menemukan responden yang bekerja kurang dari 1 tahun tidak ada, responden yang bekerja selama 2 sampai 3 tahun berjumlah 4 orang atau sebesar 12,5%, responden yang bekerja selama 3 – 5 tahun berjumlah 7 orang atau 21,5%, dan sisanya responden yang bekerja lebih dari 5 tahun berjumlah 21 atau 65,6%.

2. Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil tabulasi data dengan seluruh reseponden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diperoleh informasi dengan pencapaian skor rata-rata sebagai berikut:

Tabel 4.5

Rekapitulasi Tingkat Capaian Variabel Penelitian BMT Trenggalek

No.	Variabel	Skor Rata-rata	Tingkat Capaian (%)	Kriteria
1.	Motivasi Kerja	4,40	88,12	Baik
2.	Disiplin Kerja	4,67	93,50	Sangat Baik
3.	Komitmen Organisasi	4,05	81,09	Baik

4.	Kepuasan Kerja	3,97	80,03	Baik
5.	Kinerja Karyawan	3.84	74,25	Cukup

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi variabel motivasi kerja memperoleh skor rata-rata 4,40 dengan tingkat pencapaian 88,12% pada kriteria baik, variabel disiplin kerja memperoleh skor rata-rata 4,67 dengan tingkat pencapaian 93,50% pada kriteria sangat baik, variabel komitmen organisasi memperoleh skor rata-rata 4,05 dengan tingkat pencapaian 81,09% pada kriteria baik, variabel kepuasan kerja memperoleh skor rata-rata 3,97 dengan tingkat pencapaian 80,03% pada kriteria baik, dan variabel kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata 3,84 dengan tingkat pencapaian 74,25% pada kriteria cukup.

Pada tingkatan pencapaian tersebut artinya indikator disiplin kerja memperoleh respon positif paling tinggi dibandingkan dengan kinerja karyawan, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara umum.

C. Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Setelah data terkumpul, maka langkah yang selanjutnya adalah analisis data. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan pada BMT Trenggalek.

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai, maka analisis data menggunakan perhitungan analisis jalur (*path*). Tetapi terlebih dahulu dilakukan uji validasi instrumen motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di mana pengujian ini untuk mengetahui valid atau layak tidaknya instrumen yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24. Uji validitas ini dapat dinyatakan valid apabila nilai *pearson corelation* berbintang dua dengan tingkat signifikansi pada level 5% dan berbintang satu dengan tingkat signifikansi pada level 1%. Sedangkan hasil dari ujinya dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Corelation	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	Soal 1	0,447	Valid
		Soal 2	0,686	Valid
		Soal 3	0,578	Valid
		Soal 4	0,649	Valid
		Soal 5	0,554	Valid
2.	Disiplin Kerja	Soal 1	0,724	Valid
		Soal 2	0,426	Valid
		Soal 3	0,687	Valid
3.	Komitmen Organisasi	Soal 1	0,909	Valid
		Soal 2	0,802	Valid
		Soal 3	0,908	Valid

		Soal 4	0,945	Valid
4.	Kepuasan Kerja	Soal 1	0,727	Valid
		Soal 2	0,938	Valid
		Soal 3	0,639	Valid
		Soal 4	0,958	Valid
		Soal 5	0,907	Valid
		Soal 6	0,648	Valid
5.	Kinerja Karyawan	Soal 1	0,863	Valid
		Soal 2	0,896	Valid
		Soal 3	0,895	Valid
		Soal 4	0,899	Valid
		Soal 5	0,904	Valid

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Dari tabel 4.6 di atas terlihat bahwa semua butir soal dari setiap instrumen mulai dari motivasi kerja dengan 5 soal valid, disiplin kerja dengan tiga soal valid, komitmen organisasi dengan 4 soal valid, kepuasan kerja dengan 6 soal valid, dan kinerja karyawan dengan 5 valid. Karena semua indikator pada tabel mempunyai nilai r hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari r tabel didapat dari jumlah sampel 32 dengan taraf signifikan 1% dan 5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kinerja karyawan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Pada program SPSS, metode yang digunakan dalam pengujian ini adalah dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* yang di mana kuesioner dianggap reliabel apabila *alpha cronbach's* $\geq 0,6$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Item Pertanyaan	<i>Cronbach' Alpha</i>	Taraf Kemantapan <i>Alpha</i>	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,702	0,6	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,673	0,6	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi	0,830	0,6	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0,881	0,6	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan	0,819	0,6	Reliabel

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach's Alpha* hitung untuk variabel motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel bersifat reliabel.

Lebih jelasnya dapat dilihat untuk setiap butir item variabel juga sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

No.	Item Pertanyaan	<i>Cronbach' Alpha</i>	Taraf Kemantapan <i>Alpha</i>	Keterangan
1.	Soal 1	0,734	0,6	Reliabel
2.	Soal 2	0,636	0,6	Reliabel
3.	Soal 3	0,673	0,6	Reliabel
4.	Soal 4	0,649	0,6	Reliabel
5.	Soal 5	0,677	0,6	Reliabel

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach's Alpha* hitung untuk variabel motivasi kerja untuk butir soal 1 sampai 5 adalah lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat reliabel.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

No.	Item Pertanyaan	<i>Cronbach' Alpha</i>	Taraf Kemantapan <i>Alpha</i>	Keterangan
1.	Soal 1	0,625	0,6	Reliabel
2.	Soal 2	0,744	0,6	Reliabel
3.	Soal 3	0,630	0,6	Reliabel

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach's Alpha* hitung untuk variabel disiplin kerja untuk butir soal 1 sampai 3 adalah lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat reliabel.

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

No.	Item Pertanyaan	<i>Cronbach' Alpha</i>	Taraf Kemantapan <i>Alpha</i>	Keterangan
1.	Soal 1	0,786	0,6	Reliabel
2.	Soal 2	0,830	0,6	Reliabel
3.	Soal 3	0,744	0,6	Reliabel
4.	Soal 4	0,787	0,6	Reliabel

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach's Alpha* hitung untuk variabel komitmen organisasi untuk butir soal 1 sampai 4 adalah lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat reliabel.

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

No.	Item Pertanyaan	<i>Cronbach' Alpha</i>	Taraf Kemantapan <i>Alpha</i>	Keterangan
1.	Soal 1	0,871	0,6	Reliabel
2.	Soal 2	0,821	0,6	Reliabel
3.	Soal 3	0,904	0,6	Reliabel
4.	Soal 4	0,824	0,6	Reliabel
5.	Soal 5	0,833	0,6	Reliabel
6.	Soal 6	0,895	0,6	Reliabel

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach's Alpha* hitung untuk variabel kepuasan kerja

untuk butir soal 1 sampai 6 adalah lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat reliabel.

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

No.	Item Pertanyaan	<i>Cronbach' Alpha</i>	Taraf Kemantapan <i>Alpha</i>	Keterangan
1.	Soal 1	0,785	0,6	Reliabel
2.	Soal 2	0,795	0,6	Reliabel
3.	Soal 3	0,778	0,6	Reliabel
4.	Soal 4	0,799	0,6	Reliabel
5.	Soal 5	0,750	0,6	Reliabel

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach's Alpha* hitung untuk variabel kinerja karyawan untuk butir soal 1 sampai 5 adalah lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi dasar ini diterapkan untuk analisis regresi yang terdiri dari dua atau lebih variabel di mana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel melalui besaran koefisien korelasi.

Deteksi multikolinieritas yang sering digunakan dalam SPSS yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) dan *tolerance*. Jika

angka toleransi di atas 0,1 dan VIF <10 dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Jika angka toleransi di bawah 0,1 dan VIF >10 dilakukan terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas Tahap 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-12,666	6,987		-1,813	,081		
	Motivasi Kerja	1,177	,488	,414	2,412	,023	,310	3,230
	Disiplin Kerja	-,269	,667	-,055	-,404	,690	,484	2,067
	Komitmen Organisasi	,881	,206	,561	4,287	,000	,533	1,877

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Penelitian ini (lihat tabel 4.13) menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas untuk variabel motivasi kerja dengan VIF sebesar 3,230 dan *tolerance* sebesar 0,788, variabel disiplin kerja dengan VIF sebesar 2,067 dan *tolerance* sebesar 0,484, dan variabel komitmen organisasi dengan VIF sebesar 1,877 dan *tolerance* sebesar 0,533.

Artinya bahwa data tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas, karena angka *tolerance* di atas 0,1 dan VIF <10.

Tabel 4.14
Uji Multikolinieritas Tahap 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,121	4,540		-,027	,979		
	Motivasi Kerja	-,128	,330	-,046	-,389	,701	,256	3,901
	Disiplin Kerja	-,173	,412	-,036	-,422	,677	,481	2,079
	Komitmen Organisasi	,325	,163	,209	1,998	,056	,322	3,110
	Kepuasan Kerja	,814	,116	,822	7,003	,000	,256	3,914

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Penelitian ini (lihat tabel 4.14) menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas untuk variabel motivasi kerja dengan VIF sebesar 3,901 dan *tolerance* sebesar 0,256, variabel disiplin kerja dengan VIF sebesar 2,079 dan *tolerance* sebesar 0,481, variabel komitmen organisasi dengan VIF sebesar 3,110 dan *tolerance* sebesar 0,322, dan variabel kepuasan kerja dengan VIF sebesar 3,914 dan *tolerance* sebesar 0,256. Artinya bahwa data tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas, karena angka *tolerance* di atas 0,1 dan VIF <10.

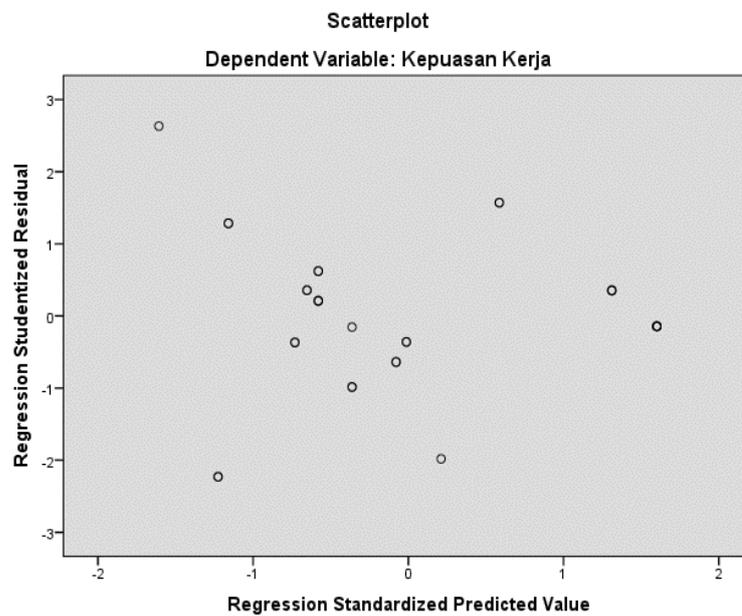
b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SREID menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

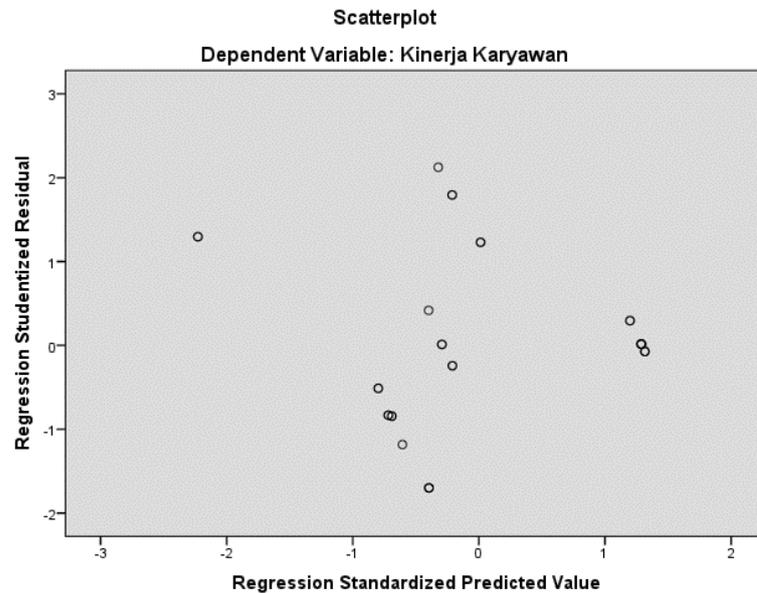
Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun gelombang.

Gambar 4.1

Uji Heteroskedastisitas Tahap 1



Dalam penelitian berdasarkan gambar 4.1 diatas menunjukkan hasil output SPSS gambar scatterplot didapatkan titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa gambar diatas menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.2**Uji Heteroskedastisitas Tahap 2**

Dalam penelitian berdasarkan gambar 4.2 diatas menunjukkan hasil output SPSS gambar scatterplot didapatkan titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa gambar diatas menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.15**Uji Park Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,674	8,453		2,564	,016
	Motivasi Kerja	-,271	,614	-,122	-,441	,662
	Disiplin Kerja	-,514	,766	-,136	-,671	,508
	Komitmen Organisasi	-,353	,303	-,288	-1,165	,254

	Kepuasan Kerja	-,195	,216	-,250	-,901	,376
a. Dependent Variable: LnRes_2						

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

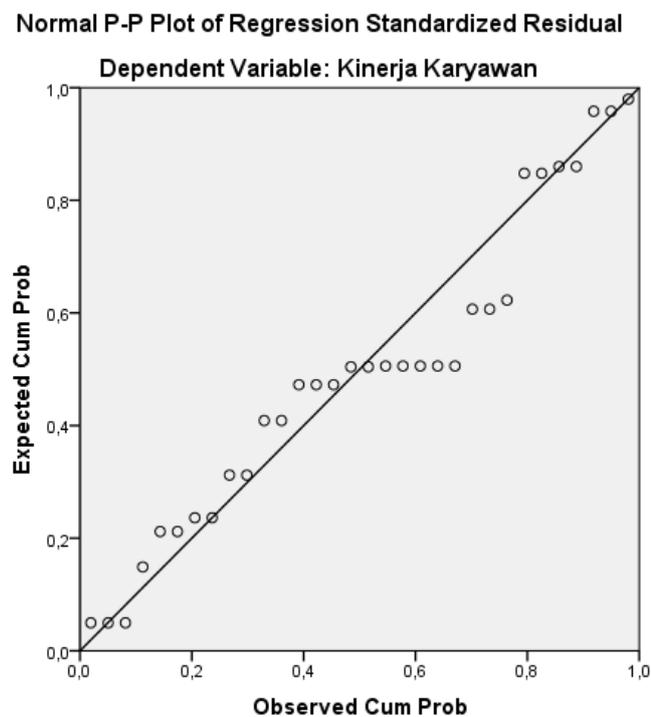
Berdasarkan hasil uji park pada tabel 4.15 di atas, nilai signifikan (sig) pada variabel masing-masing $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model yang dipakai tidak terjadi gejala heteroskedastisitas,

c. Uji Normalitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya data yang diperoleh. Salah satu cara untuk mengecek kenormalitasan adalah berdasarkan gambar dan tabel uji normalitas, berikut ini:

Gambar 4.3

Uji Normalitas P-Plot



Tabel 4.16

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Tahap 1

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,37476690
Most Extreme Differences	Absolute	,143
	Positive	,143
	Negative	-,137
Kolmogorov-Smirnov Z		,143
Asymp. Sig. (2-tailed)		,096 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Pengujian data di atas (tabel 4.16) adapun variabel dependen adalah kepuasan kerja, sedangkan untuk variabel independen adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Data diatas menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, ini dapat dilihat dari uji *Kolmogrov-Smirnov Z* dengan hasil sebesar 0,096. Artinya bahwa nilai signifikan pada $0,096 > 0,05$ dengan demikian, model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.17

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Tahap 2

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{ab}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,43346977
Most Extreme Differences	Absolute	,181
	Positive	,181
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,181
Asymp. Sig. (2-tailed)		,009 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Pengujian data di atas (tabel 4.17) adapun variabel dependen adalah kepuasan kerja, sedangkan untuk variabel independen adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Data diatas menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, ini dapat dilihat dari uji *Kolmogrov-Smirnov Z* dengan hasil sebesar 0,009. Artinya bahwa nilai signifikan pada $0,009 > 0,05$ dengan demikian, model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Dengan melihat tampilan gambar atau grafik normal plot yang ada di atas dapat disimpulkan bahwa grafik tersebut memberikan pola distribusi normal. Selain itu pada uji *Kolmogrov-Smirnov Z* juga menyatakan bahwa nilai berdistribusi normal signifikan lebih dari 0,05.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Setelah uji validitas, reliabilitas dan uji normalitas data dilakukan, serta menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan, maka

selanjutnya yaitu melakukan uji regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

Tabel 4.18
Uji Regresi Berganda Tahap 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12,666	6,987		-1,813	,081
	Motivasi Kerja	1,177	,488	,414	2,412	,023
	Disiplin Kerja	-,269	,667	-,055	-,404	,690
	Komitmen Organisasi	,881	,206	,561	4,287	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Dari tabel di atas diperoleh persamaan satu dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = a + b_1ZX_1 + b_2ZX_2 + b_3ZX_3$$

$$Z = -12,666 + (1.177)X_1 + (-0,269)X_2 + (0,881)X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar -12,666 artinya jika motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja (Z) nilai sebesar -12,666.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 1,177, menyatakan bahwa setiap penambahan setiap 1% motivasi kerja, maka faktor motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,177 atau 117,7%. Dan sebaliknya, jika faktor motivasi kerja

- menurun 1% maka kepuasan kerja akan di prediksi mengalami penurunan sebesar 1,177 atau 117,7% dengan anggapanya X_2 tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar -0,269, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% disiplin kerja, maka faktor disiplin kerja akan menurunkan kepuasan kerja sebesar -0,269 atau -26,9%. Dan sebaliknya, jika faktor disiplin kerja menurun 1% maka disiplin kerja akan diprediksi mengalami penurunan sebesar -0,269 atau -26,9% dengan anggapan X_3 tetap.
- 4) Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,881, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% komitmen organisasi, maka faktor komitmen organisasi akan menambah kepuasan kerja sebesar 0,881 atau 88,1%. Dan sebaliknya, faktor komitmen organisasi menurun 1% maka kepuasan kerja akan di prediksi mengalami penurunan sebesar 0,881 atau 0,881% dengan anggapan X_1 tetap.

Tabel 4.19

Uji Regresi Berganda Tahap 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,121	4,540		-,027	,979
	Motivasi Kerja	-,128	,330	-,046	-,389	,701
	Disiplin Kerja	-,173	,412	-,036	-,422	,677
	Komitmen Organisasi	,325	,163	,209	1,998	,056
	Kepuasan Kerja	,814	,116	,822	7,003	,000

Dari tabel di atas diperoleh persamaan satu dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 YX_1 + b_2 YX_2 + b_3 YX_3 + b_4 YZ + E_2$$

$$Y = -0,121 + (-0,128)X_1 + (-0,173)X_2 + (0,325)X_3 + (0,814)Z$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar -0,121 artinya jika motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3), dan kepuasan kerja (Z) nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja (Y) nilai sebesar -0,121.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1), sebesar -0,128 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% motivasi kerja, maka faktor motivasi kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,128 atau -12,8%. Dan sebaliknya, jika faktor motivasi kerja menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi mengalami penurunan sebesar -0,128 atau -12,8% dengan anggapan X_2 dan Z tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar -0,173, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% disiplin kerja, maka faktor disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,173 atau -17,3%. Dan sebaliknya, jika faktor disiplin kerja menurun 1% maka kinerja karyawan akan di prediksi mengalami penurunan sebesar -0,173 atau -17,3% dengan anggapan X_3 dan Z tetap.

- 4) Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,325, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% komitmen organisasi, maka faktor komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,325 atau 32,5%. Dan sebaliknya, faktor komitmen organisasi menurun 1% maka kinerja karyawan akan di prediksi mengalami penurunan sebesar 0,325 atau 32,5% dengan anggapan X_1 dan X_2 tetap.
- 5) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,814, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Kepuasan kerja, maka faktor kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,814 atau 81,4%. Dan sebaliknya, jika faktor kepuasan kerja menurun 1% maka kepuasan kerja akan di prediksi mengalami penurunan sebesar 0,814 atau 81,4% dengan anggapan X_1 , X_2 , dan X_3 tetap.

3. Uji Statistik

a. Uji T hitung

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, di mana jika t hitung lebih besar dari t tabel maka uji regresi dikatakan signifikan begitu juga sebaliknya. Hasil yang diperoleh dari t hitung tahap 1 dan tahap 2 bisa dilihat di tabel 4.18 dan 4.19.

Hasil yang diperoleh uji tahap 1 menyatakan bahwa berdasarkan tabel 4.19 di atas, adapun pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tabel *Coefficients* di atas (tabel 4.18) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 2,412. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} adalah 2,045. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu $2,412 > 2,045$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik.
- 2) Tabel *Coefficients* di atas (tabel 4.18) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah -0,404. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} adalah 2,045. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} yaitu $-0,404 < 2,045$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh secara negatif dan tidak signifikan menurut statistik.
- 3) Tabel *Coefficients* di atas (tabel 4.18) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi adalah 4,287. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} adalah 2,045. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel}

yaitu $4,287 > 2,045$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik.

Hasil yang diperoleh uji tahap 2 menyatakan bahwa berdasarkan tabel 4.19 di atas, adapun pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tabel *Coefficients* di atas (tabel 4.19) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah $-0,389$. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi $0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} adalah $2,048$. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} yaitu $-0,389 < 2,048$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara negatif dan tidak signifikan menurut statistik.
- 2) Tabel *Coefficients* di atas (tabel 4.19) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah $-0,422$. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi $0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} adalah $2,048$. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} yaitu $-0,422 < 2,045$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

memiliki pengaruh secara negatif dan tidak signifikan menurut statistik.

- 3) Tabel *Coefficients* di atas (tabel 4.19) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi adalah 1,998. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} adalah 2,048. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} yaitu $1,998 < 2,045$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara negatif dan tidak signifikan menurut statistik.
- 4) Tabel *Coefficients* di atas (tabel 4.20) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja adalah 7,003. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} adalah 2,048. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu $7,003 > 2,045$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik.

b. Uji Fhitung

Uji ini dilakukan untuk mengetahui koefisien secara keseluruhan. Uji ini dilakukan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Adapun hasil pengujian dari tahap 1 dan tahap 2 dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.20
Uji Fhitung Tahap 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	509,394	3	169,798	27,195	,000 ^b
	Residual	174,825	28	6,244		
	Total	684,219	31			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Untuk mengetahui hipotesis diterima dan ditolak peneliti harus mengetahui F_{tabel} dan F_{hitung} . Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka hipotesis adalah signifikan dan begitu juga sebaliknya. Apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka hipotesis adalah tidak signifikan. Dari tabel anova 4.20 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27,195. Jadi, karena pada penelitian ini apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $27,195 > 2,934$, maka hipotesis penelitian adalah signifikan. Secara bersama-sama motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja.

Tabel 4.21
Uji Fhitung Tahap 2

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	606,769	4	151,692	64,297	,000 ^b
	Residual	63,700	27	2,359		
	Total	670,469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Pengujian Fhitung tahap 2 dari tabel anova 4.21 diperoleh nilai Fhitung sebesar 64,297. Jadi, karena pada penelitian ini apabila Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $64,297 > 2,947$, maka hipotesis penelitian adalah signifikan. Secara bersama-sama motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinan

Dalam penelitian ini selanjutnya adalah pengujian koefisien determinasi (R Square). Tujuannya adalah untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil pengelola data tahap 1 dan tahap 2 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.22
Uji Koefisien Determinasi (R²) tahap 1

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,863 ^a	,744	,717	2,499	2,046

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Nilai R Square atau koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa angka koefisien determinasi adalah 0,744 atau 74,4%. Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 74,4%. Sisanya 25,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

Tabel 4.23
Uji Koefisien Determinasi (R²) tahap 2

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,951 ^a	,905	,891	1,536	2,574

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Tabel 4.23 diatas dapat diketahui bahwa angka koefisien determinasi adalah 0,905 atau 90,5%. Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 90,5%. Sisanya 9,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

d. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis yang digunakan untuk menelusuri pengaruh (baik langsung maupun tidak langsung) variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Dalam analisis jalur ada kecenderungan model dalam keeratan hubungan membentuk model pengaruh yang bersifat hubungan sebab akibat. Dalam penelitian ini menggunakan

analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

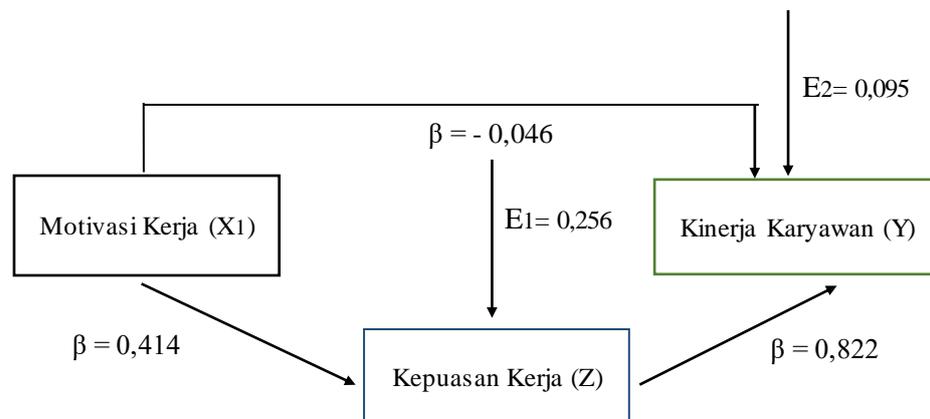
Dalam analisis ini akan dijelaskan terkait dengan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, adapun penjelasannya akan dijabarkan dalam tahap 1, tahap 2, dan tahap 3 berikut ini:

1) Tahap 1: Pengaruh X_1 terhadap Y Melalui Z

Berdasarkan hasil uji statistik, maka terdapat pengaruh langsung X_1 terhadap Y dan tidak langsung melalui Z adalah sebagai berikut:

Kerangka Konseptual 4.4

Hubungan Struktur Variabel X_1 Terhadap Y Melalui Z



Berdasarkan kerangka konseptual 4.4 dapat dijelaskan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y (beta -0,046), artinya apabila motivasi kerja mengalami penambahan 1% maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -4,6%. X_1 berpengaruh terhadap Z (beta 0,414), artinya apabila motivasi kerja mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 41,4% dan Z berpengaruh terhadap Y (beta

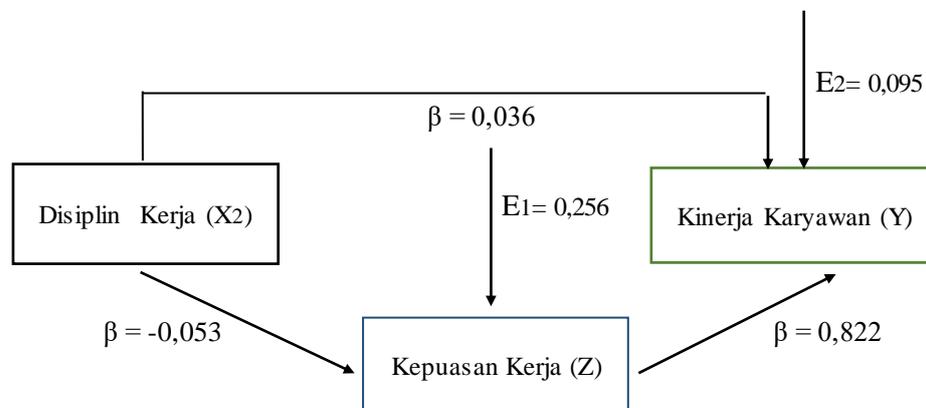
0,822), artinya apabila kepuasan kerja mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 82,2%. Dengan demikian X_1 berpengaruh tidak langsung terhadap Y melalui Z dengan beta $-0,046 + (0,414 \times 0,822) = 0,291$, artinya bahwa motivasi kerja akan mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,291 atau 29,1% melalui kepuasan kerja. Jadi, Z berstatus variabel *intervening*.

2) Tahap 2: Pengaruh X_2 terhadap Y Melalui Z

Berdasarkan hasil uji statistik, maka terdapat pengaruh langsung X_2 terhadap Y dan tidak langsung melalui Z adalah sebagai berikut:

Kerangka Konseptual 4.5

Hubungan Struktur Variabel X_2 Terhadap Y Melalui Z



Berdasarkan kerangka konseptual 4.5 dapat dijelaskan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y (beta 0,036), artinya apabila disiplin kerja mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 3,6%. X_2 berpengaruh terhadap Z (beta -0,053), artinya apabila disiplin kerja mengalami penambahan 1% maka akan

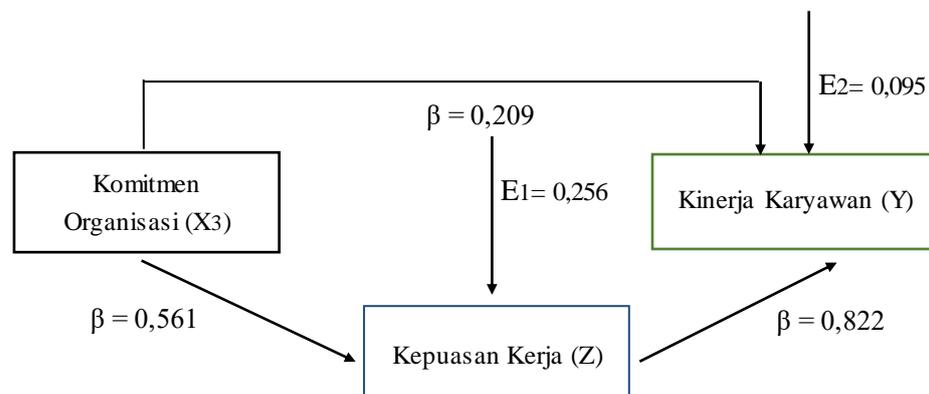
menurunkan kepuasan kerja sebesar -5,3% dan Z berpengaruh terhadap Y (beta 0,822), artinya apabila kepuasan kerja mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 82,2%. Dengan demikian X₂ berpengaruh tidak langsung terhadap Y melalui Z dengan beta $0,036 + (-0,053 \times 0,822) = -0,0075$, artinya bahwa disiplin kerja akan mengalami penambahan 1% maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,0075 atau -0,75% melalui kepuasan kerja. Jadi, Z berstatus variabel *intervening*.

3) Tahap 3: Pengaruh X₃ terhadap Y Melalui Z

Berdasarkan hasil uji statistik, maka terdapat pengaruh langsung X₃ terhadap Y dan tidak langsung melalui Z adalah sebagai berikut:

Kerangka Konseptual 4.6

Hubungan Struktur Variabel X₃ Terhadap Y Melalui Z



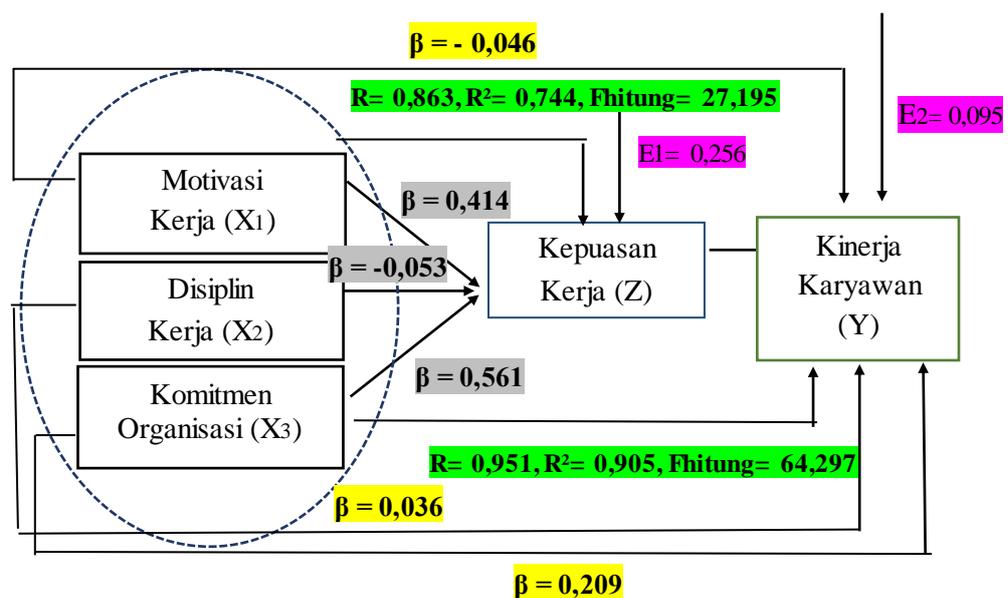
Berdasarkan kerangka konseptual 4.6 dapat dijelaskan bahwa X₃ berpengaruh terhadap Y (beta 0,209), artinya apabila komitmen organisasi mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 20,9%. X₃ berpengaruh terhadap Z (beta

0,561), artinya apabila komitmen organisasi mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 56,1% dan Z berpengaruh terhadap Y (beta 0,822), artinya apabila kepuasan kerja mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 82,2%. Dengan demikian X_3 berpengaruh tidak langsung terhadap Y melalui Z dengan beta $0,209 + (0,561 \times 0,822) = 0,670$, artinya bahwa komitmen organisasi akan mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,670 atau 67% melalui kepuasan kerja. Jadi, Z berstatus variabel *intervening*.

Berdasarkan hasil dari koefisien jalur sub-struktur 1, sub-struktur 2 dan sub-struktur 3, maka dapat digambarkan secara keseluruhan hubungan struktur variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y melalui Z adalah sebagai berikut:

Kerangka Konseptual 4.7

Hubungan Struktur Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 Terhadap Y Melalui Z



Berdasarkan kerangka konseptual 4.7 maka dapat disimpulkan rangkuman pengujian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.24
Rangkuman Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Sisa E1 dan E2	Total
	Tidak langsung			
	Lgsg	Melalui Z		
X1 terhadap Y	-0,046	-	-	-0,046
	-	$-0,046 + (0,414 \times 0,822)$	-	0,291
X2 terhadap Y	0,036	-	-	0,036
	-	$0,036 + (-0,053 \times 0,822)$	-	-0,0075
X3 terhadap Y	0,209	-	-	0,209
	-	$0,209 + (0,561 \times 0,822)$	-	0,670
Z terhadap Y	0,822	-	-	0,822
X1, X2, X3, Z terhadap Y	0,905	-	0,308	1,00
X1 terhadap Z	0,414	-	-	0,414
X2 terhadap Z	-0,053	-	-	-0,053
X3 terhadap Z	0,561	-	-	0,561
X1, X2, X3 terhadap Z	0,744	-	0,505	1,00

Sumber: Data dari penelitian yang diolah

Berdasarkan rangkuman analisis jalur pada tabel 4.24 dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian X₃ (Motivasi Kerja) berpengaruh tidak langsung terhadap Y (Kinerja Karyawan) melalui Z (Kepuasan Kerja) dengan beta $-0,046 + (0,414 \times 0,822) = 0,291$. Jadi, bahwa motivasi kerja akan mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,291 atau 29,1% melalui kepuasan kerja. X₂ (Disiplin kerja) berpengaruh tidak langsung terhadap Y (Kinerja Karyawan) melalui Z (Kepuasan Kerja) dengan beta $0,036 +$

$(-0,053 \times 0,822) = -0,0075$. Jadi, disiplin kerja akan mengalami penambahan 1% maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,0075 atau -0,75% melalui kepuasan kerja. X_3 (Komitmen Organisasi) berpengaruh tidak langsung terhadap Y (Kinerja Karyawan) melalui Z (Kepuasan Kerja) dengan beta $0,209 + (0,561 \times 0,822) = 0,670$. Jadi, melalui Z dengan beta $0,209 + (0,561 \times 0,822) = 0,670$, artinya bahwa komitmen organisasi akan mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,670 atau 67% melalui kepuasan kerja. Jadi, dari ketiga variabel di atas Z berstatus variabel *intervening*.