

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan tipe penelitian verifikatif yaitu penelitian yang bertujuan menguji hipotesis. Sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai, metode yang digunakan adalah *Explanatory Survey Method*, yakni suatu metode penelitian survey yang bertujuan menguji hipotesis dengan cara mendasarkan pada pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu (Rusidi, 1989:19). Konsekuensi metode penelitian ini memerlukan operasionalisasi variabel-variabel yang dapat diukur secara kuantitatif sedemikian rupa untuk dapat digunakan model uji hipotesis dengan metode statistika.

Metode ini digunakan antara lain karena alasan sebagai berikut:

1. Tidak semua anggota populasi dijadikan sampel.
2. Unit analisa bersifat individual.
3. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

Mengingat masalah yang diteliti adalah gejala sosial, maka gambaran yang diperoleh di samping menggunakan pendekatan analisis kuantitatif berdasarkan informasi statistik juga digunakan pendekatan analisis kualitatif yang didasarkan kepada interpretasi terhadap hasil-hasilnya.

B. Operasionalisasi Variabel

1. Variabel Kuat Lemahnya Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Variabel kuat lemahnya budaya organisasi diukur oleh tujuh indikator sebagai berikut.

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko, merupakan tingkat dimana para karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil risiko.
 - 2) Perhatian terhadap detail, merupakan tingkat dimana karyawan diharapkan untuk menampilkan ketepatan analisis dan perhatian terhadap detail.
 - 3) Orientasi hasil, merupakan tingkat dimana para manajer memusatkan perhatian pada hasil-hasil, bukannya pada teknik-teknik dan proses-proses yang digunakan untuk mencapai hasil-hasil itu.
 - 4) Orientasi orang, merupakan tingkat dimana keputusan-keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap manusia di dalam organisasi itu.
 - 5) Orientasi tim, merupakan tingkat dimana kegiatan-kegiatan kerja disusun sekitar tim-tim bukan individu-individu.
 - 6) Keagresifan, merupakan tingkat dimana orang bersikap agresif dan bersaing, bukannya ramah dan bekerja sama.
 - 7) Kemantapan, merupakan tingkat dimana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan usaha mempertahankan status quo bukan pertumbuhan.
- Secara rinci operasionalisasi variabel kuat lemahnya budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Kuat Lemahnya Budaya Organisasi

Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
1. Inovasi dan pengambilan risiko	a. Keberanian karyawan mengemukakan gagasan dengan segala risikonya. b. Motivasi karyawan dalam menciptakan inovasi pekerjaan. c. Peluang karyawan untuk berkreaitivitas dan berinovasi.	Interval

Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
2. Perhatian kepada detail	<ul style="list-style-type: none"> a. Kecermatan dalam penyelesaian masalah. b. Kemampuan karyawan memahami uraian tugas. c. Perhatian karyawan dalam menghadapi berbagai situasi kerja. d. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. 	
3. Orientasi hasil	<ul style="list-style-type: none"> a. Kelengkapan dalam menyelesaikan pekerjaan. b. Kepuasan karyawan terhadap hasil pekerjaan. c. Keutamaan hasil pekerjaan daripada teknis. 	
4. Orientasi orang	<ul style="list-style-type: none"> a. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. b. Kesesuaian pengambilan keputusan dengan kondisi karyawan. 	
5. Orientasi tim	<ul style="list-style-type: none"> a. Komunikasi antaranggota tim. b. Kekompakan tim dalam menghadapi masalah pekerjaan. c. Tanggung jawab tim dalam menyelesaikan pekerjaan. 	
6. Agresivitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Sikap pro aktif karyawan dalam menghadapi situasi kerja. b. Kecekatan dalam menghadapi pekerjaan. c. Kompetisi karyawan dalam melakukan tugas. 	
7. Kemantapan	<ul style="list-style-type: none"> a. Konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. b. Pemahaman karyawan terhadap visi dan misi organisasi. c. Keterikatan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan. 	

Sumber: Robbins, S.P. (2006:256)

2. Variabel Tingkat Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini termasuk dalam variabel bebas (*independent variable*). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang diterima karyawan baik dalam bentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan pada perusahaan. Variabel tingkat kompensasi diukur oleh tiga indikator sebagai berikut:

Dian Siti Masitoh, 2013

Pengaruh Budaya Organisasi & Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BTN Cabang Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- a. Keadilan internal difahami sebagai kesesuaian kompensasi yang diterima karyawan dengan nilai internal masing-masing pekerjaan dalam organisasi.
- b. Keadilan eksternal berkaitan dengan kewajaran kompensasi yang diterima karyawan pada pekerjaan tertentu dibandingkan dengan pekerjaan yang serupa di luar organisasi.
- c. Keadilan individu berkaitan dengan kompensasi yang diterima karyawan merupakan refleksi dari kontribusinya pada organisasi.

Secara rinci operasionalisasi variabel tingkat kompensasi dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Tingkat Kompensasi

Indikator	Indikator	Skala Pengukuran
1. Keadilan Internal	<ol style="list-style-type: none"> a. Kesesuaian kompensasi dengan beban pekerjaan pada masing-masing level yang sama dalam organisasi b. Kesesuaian kompensasi dengan tingkat jabatan pada masing-masing level yang sama dalam organisasi c. Kesesuaian pemberian kompensasi dengan kondisi pekerjaan pada masing-masing level yang sama dalam organisasi d. Kesesuaian pemberian kompensasi dengan kualifikasi pendidikan karyawan pada masing-masing level yang sama dalam organisasi e. Kesesuaian pemberian kompensasi dengan kompetensi karyawan pada masing-masing level yang sama dalam organisasi 	Interval
2. Keadilan Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> a. Kesetaraan kompensasi yang diberikan organisasi pada jabatan tertentu dibandingkan dengan organisasi lain pada jabatan yang sama. b. Kesesuaian kompensasi yang diberikan organisasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku 	

Dian Siti Masitoh, 2013

Pengaruh Budaya Organisasi & Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BTN Cabang Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Indikator	Indikator	Skala Pengukuran
3. Keadilan individu	a. Kesesuaian kompensasi dengan prestasi kerja karyawan b. Kesesuaian kompensasi dengan masa kerja karyawan	

Sumber: Cascio (dalam Amos T.L., at al., 2009:312); dan Erasmus, B., and Schenk, H. (2008:478)

3. Variabel Tingkat Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu kepada pendapat McClelland (Aswathappa, K., 2007:364). yaitu kecenderungan seseorang dalam mengarahkan dan mempertahankan tingkahlakunya untuk mencapai suatu standar prestasi. Variabel ini diukur melalui tiga indikator, yaitu (1) kebutuhan akan prestasi; (2) kebutuhan akan kekuasaan; (3) kebutuhan akan berafiliasi. Operasionalisasi variabel tingkat motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Tingkat Motivasi Kerja

Indikator	Indikator	Skala Pengukuran
1. Kebutuhan akan prestasi	a. Kreativitas b. Umpan balik c. Memperhitungkan keberhasilan d. Menyatu dengan tugas	Interval
2. Kebutuhan akan kekuasaan	a. Mempengaruhi dan mengendalikan orang lain b. Respon terhadap masalah-masalah organisasi	
3. Kebutuhan untuk berafiliasi	a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan kerja (<i>sense of belonging</i>) b. Kebutuhan akan perasaan dihormati (<i>sense of important</i>) c. Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (<i>sense of participation</i>)	

Dian Siti Masitoh, 2013

Pengaruh Budaya Organisasi & Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BTN Cabang Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sumber : Diadaptasi dari McClelland (Aswathappa, K. ,2007:364)

4. Variabel Tingkat Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Variabel tingkat kinerja karyawan diukur oleh tiga indikator sebagai berikut.

- a. Disiplin, merupakan suatu suasana yang tertib dan teratur dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan dan ketentuan yang ada dengan perasaan ikhlas dan senang hati.
- b. Penyelesaian tugas (efektivitas), merupakan kemampuan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dan dilaksanakan dengan tepat waktu.
- c. Perilaku inovatif dan spontan, merupakan sikap penuh semangat dan berambisi untuk selalu menciptakan suasana baru dalam menjalankan suatu pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Operasionalisasi variabel tingkat kinerja secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4
Operasionalisasi Variabel Tingkat Kinerja Karyawan

Indikator	Indikator	Skala Pengukuran
1. Disiplin	a. Kesanggupan mentaati peraturan yang berlaku. b. Kesanggupan mentaati perintah atasan yang berwenang. c. Kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan. d. Keberanian mengambil risiko atas keputusan yang diambil.	Interval

Dian Siti Masitoh, 2013

Pengaruh Budaya Organisasi & Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BTN Cabang Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Indikator	Indikator	Skala Pengukuran
2. Penyelesaian tugas (efektivitas)	a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. b. Kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik. c. Kemampuan mencapai standar kualitas kerja perusahaan.	
3. Perilaku inovatif dan spontan	a. Pengabdian dan ketulusan terhadap pekerjaan. b. Kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan. c. Kemampuan bekerja sama. d. Kemampuan untuk bertindak atas tanggung jawabnya tanpa menunggu perintah atasan. e. Kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain dalam bekerja.	

Sumber: Simamora, H. (2004:339)

C. Teknik Penarikan Sampel

Populasi merupakan sekelompok objek yang dapat dijadikan sumber penelitian. Menurut Sudjana (1997: 66): Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitas mengenai karakteristik-karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang dipelajari sifat-sifatnya. Berkaitan dengan itu, Srivastava, T.N., Rego, S., (2011:424), mengemukakan populasi adalah kumpulan semua unit dari jenis yang ditentukan pada titik tertentu atau periode waktu tertentu. Misalnya, orang-orang atau rumah tangga di kota tertentu, atau rekening di cabang bank tertentu bisa membentuk suatu populasi. Jumlah total unit, umumnya dilambangkan dengan N , dalam populasi disebut ukuran populasi". Berdasarkan pengertian di atas, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BTN Cabang Bandung.

Dalam suatu penelitian kadang-kadang tidak semua unit populasi diteliti, karena keterbatasan biaya, tenaga dan waktu yang tersedia. Oleh karena itu, peneliti diperkenankan mengambil sebagian (sampel) dari populasi yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang

Dian Siti Masitoh, 2013

Pengaruh Budaya Organisasi & Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BTN Cabang Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tidak diteliti. Srivastava, T.N., Rego, S., (2011:424) mengemukakan sampel adalah satu atau beberapa unit yang dipilih dari populasi berdasarkan prosedur tertentu. Jumlah unit yang dipilih sebagai sampel, disebut ukuran sampel, dan biasanya dilambangkan dengan n .

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling*.

Ukuran sampel dihitung berdasarkan formulasi yang dikemukakan Slovin (dalam Umar, H., 2003:141), sebagai berikut:

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

Keterangan:

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari 200 populasi, dengan menggunakan rumus di atas dapat ditarik 133 sampel yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

D. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Digunakannya teknik pengumpulan data melalui kuesioner sejalan dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Dikatakan oleh Rusidi (1989:16) bahwa “ciri lainnya dari pendekatan *survey explanatory* adalah pengumpulan informasi diambil dari sampel atas populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul datanya”. Selain disandarkan kepada pendapat

di atas, alasan lain digunakannya angket sebagai pengumpul data adalah sebagai berikut :

1. Penulis dapat menghimpun data dalam waktu yang relatif singkat.
2. Penulis akan mendapatkan jawaban yang relatif seragam, sehingga memudahkan dalam pengolahan data.
3. Pengumpulan data akan lebih efisien ditinjau dari segi waktu, tenaga dan biaya.

Kuesioner dalam penelitian ini dikonstruksi dalam empat jenis angket meliputi:

1. Angket tentang budaya organisasi
2. Angket tentang kompensasi
3. Angket tentang motivasi
4. Angket tentang kinerja karyawan.

Penyusunan angket yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah sebagai berikut.

1. Menyusun kisi-kisi angket, sebagaimana terlampir.
2. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Angket yang digunakan merupakan angket tertutup dengan alternatif jawaban berupa *numeric scale*.
3. Menetapkan skala penilaian angket
Skala penilaian jawaban angket yang digunakan adalah skala lima numerik (*5-numeric scale*). Tiap alternatif jawaban diberi skor yang terentang dari 1 sampai dengan 5.
4. Melakukan Uji Coba Angket

Sebelum kegiatan pengumpulan data yang sebenarnya dilakukan, angket yang akan digunakan terlebih dahulu diujicobakan. Pelaksanaan uji coba ini dimaksudkan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan pada item angket, berkaitan dengan redaksi, alternatif jawab yang tersedia maupun maksud yang terkandung dalam pernyataan item angket tersebut.

Dian Siti Masitoh, 2013

Pengaruh Budaya Organisasi & Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BTN Cabang Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Uji validitas angket dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut Azwar, S. (1992:5), suatu instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Formula yang digunakan untuk menguji validitas instrumen angket dalam penelitian ini adalah *Pearson's Coefficient of Correlation (Product Moment Coefficient)* dari Karl Pearson.

Rumus :

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n x_i y_i - \frac{(\sum x_i)(\sum y_i)}{n}}{\sqrt{\left[\sum_{i=1}^n x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n} \right] \left[\sum_{i=1}^n y_i^2 - \frac{(\sum y_i)^2}{n} \right]}}$$

Sumber: Al-Rasyid, H. (2005)

Uji reliabilitas angket dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen angket sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Azwar, S. (1992:4) mengemukakan hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama (homogen) diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara hasil beberapa kali pengukuran.

Formula yang dipergunakan untuk menguji reliabilitas instrumen angket dalam penelitian ini adalah Koefisien Alfa (α) dari Cronbach (1951).

Rumus :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber: Azwar, S. (1992:4).

E. Teknik Pengolahan Data

Dalam menganalisis dan menginterpretasikan hasil pengolahan data, digunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian, sedangkan verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan yaitu statistik deskriptif dan *structural equation model* (SEM) untuk menguji hipotesis asosiatif.

Analisis data deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sejauh mana tanggapan responden (karyawan Bank BTN Cabang Bandung) terhadap budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Penilaian terhadap skor pada teknik ini bisa mendalam sebab skornya dianggap mempunyai skala pengukuran interval (Aaker, 2004:28) sehingga dapat dihitung rata-rata dan simpangan baku dari pengumpulan data dari responden.

Sebelum menghitung skor, terlebih dahulu ditentukan range intervalnya, yaitu dengan rumus berikut:

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Sesuai dengan skor alternatif jawaban angket yang terentang dari 1 sampai dengan 5, banyak kelas interval ditentukan sebanyak 5 kelas, sehingga diperoleh panjang kelas interval sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden seperti tampak pada tabel berikut.

Tabel 3.5
Skala Penafsiran Rata-Rata Skor Jawaban Responden

Dian Siti Masitoh, 2013

Pengaruh Budaya Organisasi & Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BTN Cabang Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Rentang	Penafsiran
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Selain dianalisis secara deskriptif, dilakukan juga analisis verifikatif berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Data penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan alat uji Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Model-SEM*). SEM merupakan suatu teknik statistik yang menganalisis variabel indikator, variabel laten, dan kekeliruan pengukuran. Model persamaan struktural disebut juga latent variable analysis, with latent variables. Kusnendi (2008:270) menyatakan bahwa SEM adalah metode analisis data multivariat yang bertujuan menguji model pengukuran dan model variabel variabel laten, dengan tiga karakteristik utama SEM sebagai berikut:

- (1) SEM merupakan kombinasi teknik analisis data multivariat interdependensi dan dependensi, yaitu analisis faktor konfirmatori dan analisis jalur.
- (2) Variabel yang dianalisis adalah **variabel laten (konstruk)**, yaitu variabel yang tidak dapat diobservasi langsung (unobservable) tetapi diukur melalui indikator-indikator terukur atau **variabel manifes**.
- (3) SEM bertujuan bukan untuk menghasilkan model melainkan menguji atau mengkonfirmasi model berbasis teori, yaitu model pengukuran dan model struktural.

Adapun langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam menggunakan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Model*) ini didasarkan pada (1) model struktural dan (2) model pengukuran. Model struktural merupakan jawaban tentatif (hipotesis) terhadap masalah penelitian eksplanasi yang diajukan, yaitu prediksi tentang hubungan kausal antar-variabel laten dalam bentuk diagram jalur dan persamaan struktural tertentu (Kusnendi, 2008:271). Adapun model pengukuran menjabarkan variabel laten eksogen dan endogen menjadi indikator-

indikator terukur yang dapat diobservasi secara langsung (Kusnendi, 2008:273). Dengan demikian, pengolahan data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan model struktural dan model pengukuran yang dihitung melalui program SPSS-AMOS, yaitu suatu paket program statistik untuk menganalisis *Structural Equation Model* (SEM).

Model persamaan struktural terdiri atas persamaan pengukuran dan persamaan struktural. Hubungan antara variabel indikator dengan variabel lainnya merupakan persamaan pengukuran sedangkan hubungan antara variabel laten dikenal sebagai persamaan struktural. Apabila model struktural dinyatakan dalam persamaan, maka diperoleh bentuk umum persamaan model struktural sebagai berikut:

$$\eta_i = \gamma_i \xi_i + \beta_i \eta_i + \zeta_i$$

di mana, η_i dan ξ_i masing-masing menunjukkan variabel laten endogen dan eksogen, γ_i dan β_i masing-masing menunjukkan koefisien jalur variabel laten eksogen dan endogen, sedangkan ζ_i menunjukkan kesalahan persamaan struktural (*error variables*) (Kusnendi, 2008:273).

Jika, *overall measurement model* diterjemahkan ke dalam persamaan, maka diperoleh bentuk umum persamaan model pengukuran (*measurement equation model*) sebagai berikut (Kusnendi, 2008:275)

- Pengukuran variabel laten eksogen (X-model)

$$X_i = \lambda_i \xi_i + \delta_i$$

- Pengukuran variabel laten endogen (Y-model)

$$Y_i = \lambda_i \eta_i + \epsilon_i$$

Mengacu pada bentuk persamaan tersebut, dapat dirumuskan persamaan model pengukuran pada penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 3.6
Rancangan Persamaan Model Pengukuran
Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja
serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan

Dian Siti Masitoh, 2013

Pengaruh Budaya Organisasi & Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BTN Cabang Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Model Pengukuran Konstruk	Indikator	Persamaan Pengukuran
Budaya Organisasi (X1)	Inovasi dan pengambilan risiko (X ₁₁)	$X_{11} = \lambda_{11}X_1 + \delta_{11}$
	Perhatian kepada detail (X ₁₂)	$X_{12} = \lambda_{12}X_1 + \delta_{12}$
	Orientasi hasil (X ₁₃)	$X_{13} = \lambda_{13}X_1 + \delta_{13}$
	Orientasi orang (X ₁₄)	$X_{14} = \lambda_{14}X_1 + \delta_{14}$
	Orientasi tim (X ₁₅)	$X_{15} = \lambda_{15}X_1 + \delta_{15}$
	Agresivitas (X ₁₆)	$X_{16} = \lambda_{16}X_1 + \delta_{16}$
	Kemantapan (X ₁₇)	$X_{17} = \lambda_{17}X_1 + \delta_{17}$
Kompensasi (X2)	Keadilan Internal (X ₂₁)	$X_{21} = \lambda_{21}X_2 + \delta_{21}$
	Keadilan Eksternal (X ₂₂)	$X_{22} = \lambda_{22}X_2 + \delta_{22}$
	Keadilan Individu (X ₂₃)	$X_{23} = \lambda_{23}X_2 + \delta_{23}$
Motivasi kerja (Y)	Kebutuhan akan prestasi (Y ₁)	$Y_1 = \lambda_{y1}Y + \varepsilon_{y1}$
	Kebutuhan akan kekuasaan (Y ₂)	$Y_2 = \lambda_{y2}Y + \varepsilon_{y2}$
	Kebutuhan untuk berafiliasi (Y ₃)	$Y_3 = \lambda_{y3}Y + \varepsilon_{y3}$
Kinerja Karyawan (Z)	Disiplin (Z ₁)	$Z_1 = \lambda_{z1}Z + \varepsilon_{z1}$
	Penyelesaian tugas (Z ₂)	$Z_2 = \lambda_{z2}Z + \varepsilon_{z2}$
	Perilaku inovatif dan spontan (Z ₃)	$Z_3 = \lambda_{z3}Z + \varepsilon_{z3}$

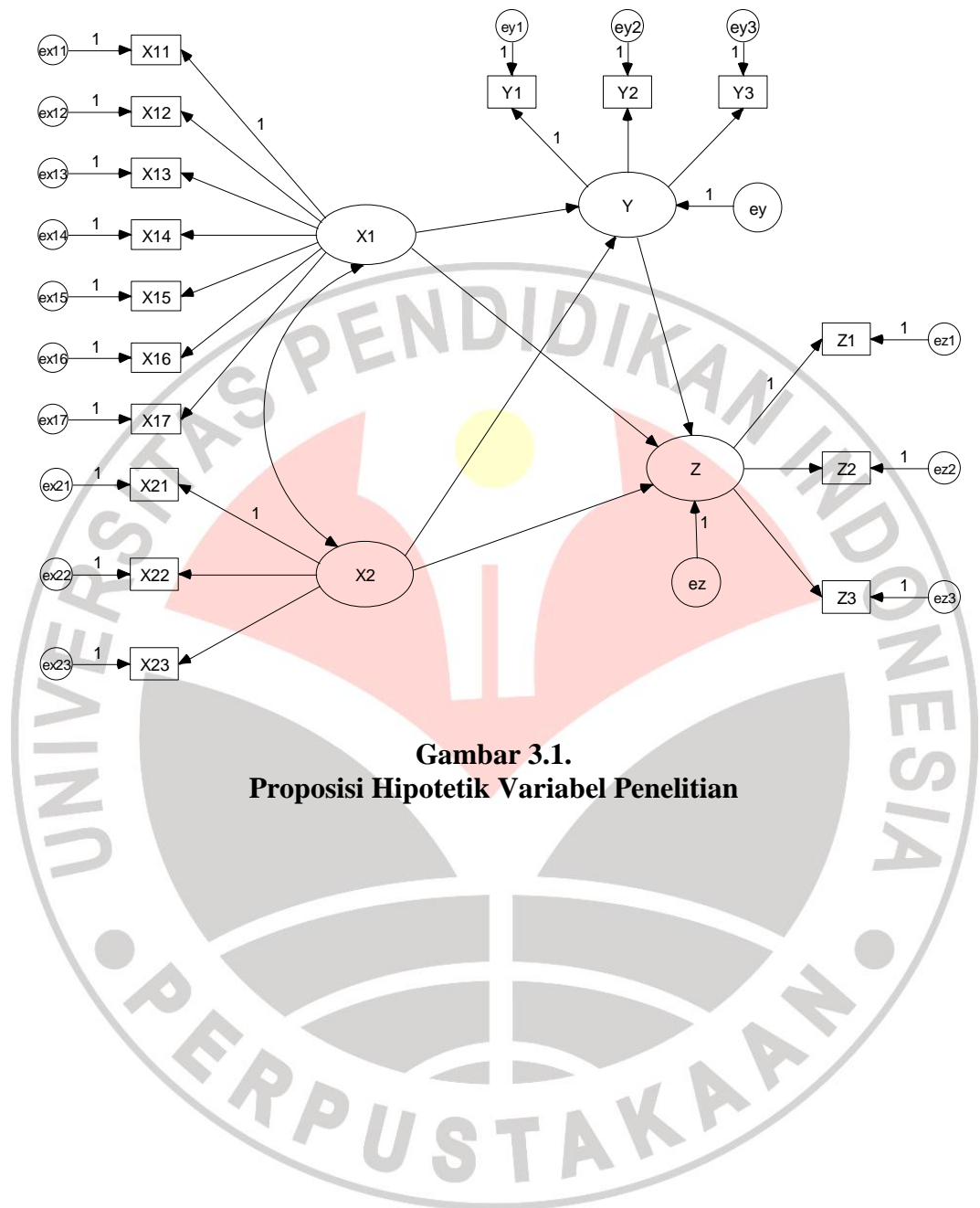
Pengujian model dalam SEM dilakukan diawali dengan menguji model pengukuran, yang dilakukan dalam dua tahap, yaitu (1) pengujian kesesuaian model (*overall model fit*) dan (2) evaluasi validitas indikator dan reliabilitas konstruk (Kusnendi, 2008:283). Uji kesesuaian model pengukuran setidaknya dilakukan dengan menggunakan 3 (tiga) ukuran *Goodness of Fit Test* (GFT) utama, yaitu statistik uji *chi-square*, nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) dan nilai *Comparative Fit Index* (CFI). Berdasarkan ketiga ukuran GFT tersebut, model pengukuran dikatakan *fit* dengan data apabila nilai probabilitas (p-value) statistik *chi-square* lebih besar atau sama dengan 0,05; nilai RMSEA lebih kecil dari 0,08 dan atau nilai CFI lebih besar dari 0,90. Berdasarkan hasil uji kesesuaian model dapat diidentifikasi apakah *overall measurement model* merupakan *congeneric model* atau bukan. Diharapkan hasil uji dapat menghasilkan *congeneric model* (Kusnendi, 2008:283).

Dian Siti Masitoh, 2013

Pengaruh Budaya Organisasi & Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BTN Cabang Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Evaluasi validitas dan reliabilitas masing-masing indikator dilakukan dengan melihat statistik t -hitung dan atau besaran estimasi koefisien bobot faktor yang distandarkan (*standardized loading factor*). Suatu indikator dikatakan valid dan reliabel mengukur variabel latennya apabila *standardized loading factor*-nya secara statistik signifikan (nilai t -hitung sama atau lebih besar dari 1,96) serta besaran estimasi koefisien bobot yang distandarkan tidak kurang dari 0,40 atau 0,50 (Kusnendi, 2008:284). Berdasarkan besaran koefisien bobot faktor yang distandarkan, selanjutnya dievaluasi reliabilitas konstruk atau reliabilitas komposit untuk masing-masing model pengukuran. Untuk itu dihitung koefisien reliabilitas konstruk atau *variance extracted*. Apabila koefisien reliabilitas konstruk tidak kurang dari 0,70 atau *variance extracted* tidak kurang dari 0,50, diindikasikan model pengukuran variabel laten itu reliabel (Kusnendi, 2008:111). Artinya, indikator-indikator yang terdapat dalam model pengukuran secara komposit dan konsisten dapat mengukur variabel laten atau konstruk yang diteliti.

Berdasarkan hipotesis konseptual yang diajukan, terlebih dahulu hipotesis konseptual tersebut digambarkan dalam suatu paradigma yang selanjutnya diterjemahkan ke dalam diagram AMOS. Proposisi hipotetik variabel penelitian dan diagram AMOS untuk model yang diteliti disajikan pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1.
Proposisi Hipotetik Variabel Penelitian

Dian Siti Masitoh, 2013

Pengaruh Budaya Organisasi & Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BTN Cabang Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu