

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompensasi (X), motivasi (Y), dan kinerja (Z). Penelitian ini dilakukan di PT Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung dan yang menjadi subjek atau sasaran dalam penelitian ini adalah divisi Produksi.

Pertimbangan pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan bahwa perusahaan yang bersangkutan sedang mengadakan pemantauan terhadap kebijakan yang baru diambil yaitu kenaikan kompensasi bagi karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan peneliti juga dapat memperoleh gambaran dan data yang sesuai dengan judul penelitian yang dipilih.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian *descriptive* dan *verifikative*. Penelitian *descriptive* merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel penelitian, yang terdiri dari kompensasi (X), motivasi (Y) terhadap kinerja pegawai (Z). sedangkan penelitian *verifikative* pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan (Arikunto, 1996:9).

Metode penelitian yang digunakan adalah *survey deskriptive* dan *survey eksplanatory*, yaitu suatu metode yang tidak hanya melihat gambaran umum dari variabel atau hubungan antar variabel dan sejauh mana pengaruh tersebut (Irawan,

**Fakhriyah Elifadah, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1999:61). Informasi diperoleh berdasarkan pengumpulan data dari sebagian populasi yang dikumpulkan langsung dari tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mendapatkan pendapat terhadap objek yang sedang diteliti.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Seperti yang telah diungkapkan pada subjek penelitian, bahwa masalah yang akan diteliti adalah kinerja karyawan. Sebagai variabel *independent* atau variable eksogen adalah Kompensasi (X), motivasi sebagai variable endogen (*intervening*) (Y), dan sebagai variable endogen (*dependent*) adalah kinerja (Z). Secara lebih rinci operasionalisasi variabel disajikan pada table 3.1

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Kompensasi (X)</b>	“ <i>Compensation is the human resource management function that deals with every type of reward individuals receive in exchange for performing organizational task.</i> ” (Ivancevich, 2007:249)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Adequate</i></li> <li>2. <i>Equitable</i></li> <li>3. <i>Balanced pay</i></li> <li>4. <i>Cost effective</i></li> <li>5. <i>Secure</i></li> <li>6. <i>Incentive</i></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. tingkat kesesuaian gaji dengan peraturan pemerintah</li> <li>b. tingkat kesesuaian pembayaran sesuai dengan beban kerja</li> <li>c. tingkat kesesuaian kompensasi dengan hasil kerja</li> <li>d. tingkat kesesuaian kompensasi dengan harapan</li> <li>e. Tingkat kesesuaian pembayaran kompensasi dengan kemampuan perusahaan</li> <li>f. tingkat kompensasi dapat memenuhi kebutuhan pokok</li> <li>g. tingkat kompensasi</li> </ol>	Ordinal

Fakhriyah Elifadah, 2013

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		<p><i>providing</i></p> <p>7. <i>Acceptable to the employee</i></p>	<p>memotivasi karyawan untuk lebih produktif</p> <p>h. tingkat pemahaman karyawan terhadap sistem penggajian di perusahaan</p>	
Motivasi (Y)	<p>McClelland, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi telah ditentukan sebelumnya. Sondang P. siagian (2004:138)</p>	<p>1. <i>Need for Achivement</i></p> <p>2. <i>Need for affiliation</i></p> <p>3. <i>Need for power</i></p>	<p>a. Tingkat partisipasi</p> <p>b. Tingkat dukungan</p> <p>c. Tingkat kesediaan menjalankan tugas dan akan memberikan tanggung jawab pribadi</p> <p>d. Tingkat kemampuan bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan</p> <p>a. Tingkat transparansi dalam berkomunikasi</p> <p>b. Tingkat dorongan untuk bekerja sama</p> <p>c. Tingkat dorongan dalam kebebasan bersosialisasi</p> <p>d. Tingkat kesukaan</p> <p>a. Memiliki keinginan yang kuat untuk mempengaruhi orang lain</p> <p>b. Memiliki keinginan untuk menguasai kelompok</p> <p>c. Memiliki karakter yang kuat untuk memimpin</p> <p>d. Mampu mengarahkan semua kemampuan demi mencapai tujuan</p>	Ordinal

Kinerja (Z)	Mangkunegara (2001:67) mendefinisikan kinerja sebagai berikut " Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya."	<p>1. Kualitas kerja</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Keandalan</p> <p>4. Sikap</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat ketelitian hasil kerja</li> <li>• Tingkat ketepatan penyelesaian hasil kerja</li> <li>• Tingkat kerapihan hasil kerja</li> <li>• Tingkat pencapaian menyelesaikan hasil kerja sesuai dengan target produksi</li> <li>• Tingkat penguasaan aspek-aspek yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik</li> <li>• Tingkat keahlian yang dimiliki untuk melaksanakan tugas</li> <li>• Tingkat kesediaan dan kemauan untuk menyampaikan ide, gagasan tanpa arahan dari atasan</li> <li>• Tingkat kemampuan melaksanakan aktifitas kerja dengan karyawan lain, baik dari bagian yang sama ataupun antar bagian</li> <li>• Tingkat kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan standar prosedur yang berlaku</li> <li>• Tingkat kemampuan untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya sesuai dengan fungsi kerja dan wewenang yang diberikan</li> <li>• Tingkat kemampuan bertanggung jawab terhadap masalah</li> </ul>	ordinal
-------------	--	--	---	---------

Fakhriyah Elifadah, 2013

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung

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

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

##### 1. Sumber data primer

Menurut Hussein Umar (2000:41-42) bahwa "Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan". Contohnya adalah data hasil observasi langsung, data hasil wawancara, dan data hasil pengisian kuesioner.

Selanjutnya Arikunto (2002:107) menjelaskan bahwa:

Apabila penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

Sehingga, dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah karyawan kantor bagian produksi PT Primarindo Asia Infrastructure, Tbk.

##### 2. Sumber data sekunder

Data sekunder menurut Sambas Ali Muhidin (2007:17) adalah "Data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, hasil dari pengumpulan dan pengolahan pihak lain". Misalnya data jumlah penduduk kota Bandung yang diperoleh dari BPS.

Lebih jauh Arikunto (2002:107) mengatakan

Sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar, atau simbol-simbol lain. Dalam pengertiannya bukan hanya terbatas pada kertas saja tetapi bisa dalam wujud batu, kayu, tulang, daun lontar, dan sebagainya yang cocok untuk penggunaan metode studi dokumentasi disebut *paper*.

Untuk memudahkan dan dan memperjelas jenis dan sumber data didalam penelitian ini, maka data sekunder perusahaan adalah sebagai berikut :

**Fakhriyyah Elifadah, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- 1) Profil PT Primarindo Asia Infrastructure, Tbk
- 2) Data karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure, Tbk bagian produksi
- 3) Dokumen-dokumen yang berkaitan

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam membahas masalah penelitian, maka penulis menggunakan beberapa teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data, yaitu :

a. Kuesioner

"Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh masing-masing responden sebagai sampel yang telah dipilih" (Sambas, 2007:25).

b. Studi Dokumentasi

"Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencatat dan mengumpulkan data yang bersumber dari dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian" (Arikunto, 2002:135).

c. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan adalah suatu upaya yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi dan bahan kajian sebagai landasan teoritis yang dapat menunjang dan membantu terhadap pemecahan masalah yang sedang diteliti. Dengan cara mengumpulkan berbagai data dan informasi melalui buku-buku, internet, dan karya tulis ilmiah yang dapat membantu terhadap pemecahan masalah yang dikaji.

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi dalam suatu penelitian merupakan sekelompok objek yang dapat dijadikan sumber penelitian berbentuk benda, manusia ataupun peristiwa yang sering terjadi sebagai objek atau sasaran penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sudjana(1992:36) bahwa populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Primarindo Asia Infrastucture, Tbk Bandung bagian produksi yang mempunyai jumlah populasi sebanyak 1789 orang, yang terdiri dari bagian *cutting*, bagian *laminating*, bagian *sewing A*, *sewing B*, *stock fit*, *Assembling*, dan bagian *Rubber*.

#### 3.5.2 Sampel dan Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling*, yaitu suatu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi yang dipilih menjadi anggota sampel. Teknik yang digunakan adalah teknik *Proportionate random sampling*. Hal ini mengingat populasi memiliki unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap refresentatif yang diambil dengan menggunakan teknik-teknik tertentu. Penarikan sampel perlu dilakukan mengingat jumlah populasi yang terlalu besar, sedangkan waktu, biaya dan kemampuan terbatas.

**Fakhriyyah Elifadah, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan populasi di atas maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Solvin (dalam Ridwan & Engkos, 2007:49) sebagai berikut :

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

Dimana,

$n$  = Jumlah sampel

$N$  = Jumlah populasi

$d^2$  = Presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95 %)

Berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{1789}{(1789) \cdot 0.05^2 + 1} = \frac{1789}{5.4725} = 327 \text{ responden}$$

Dari jumlah sampel tersebut, untuk mempermudah dalam penyebaran kuesioner, maka ditentukan jumlah masing-masing sampel menurut unit kerja masing-masing secara proporsional dengan rumus :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Dimana :

$n_i$  adalah jumlah sampel menurut stratum

$n$  adalah sampel seluruhnya

**Fakhriyyah Elifadah, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$N_i$  adalah populasi menurut stratum

$N$  adalah populasi seluruhnya

Dengan rumus di atas, maka diperoleh jumlah sampel yaitu :

**Tabel 3.2**  
**Alokasi sampel**

No	Nama Bagian	Populasi	Sampel
1.	<i>Cutting</i>	155	28
2.	<i>Laminating</i>	6	1
3.	<i>Sewing A</i>	544	99
4.	<i>Sewing B</i>	442	81
5.	<i>Stock Fit</i>	158	29
6.	<i>Assembling</i>	385	70
7.	<i>Rubber</i>	99	19
	<b>Total</b>	<b>1789</b>	<b>327</b>

### 3.6 Uji Instrumen

#### 3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu harus valid dan reliabel.

##### 3.6.1.1 Pengujian Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen (Arikunto, 2006:168). Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti

Fakhriyyah Elifadah, 2013

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

memiliki validitas yang rendah. Untuk menguji validitas menggunakan rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono, 2009 : 212

Keterangan :

r : koefisien validitas yang dicari

X : skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y : skor total yang diperoleh dalam setiap item

$\sum X$  : jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  : jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  : jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$  : jumlah kuadrat masing-masing skor Y

n : banyaknya responden

Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak dapat diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 16 for window*.

### 3.6.1.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen

Setelah menguji validitas kuesioner, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul

Fakhriyah Elifadah, 2013

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung

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

data tersebut menunjukkan tingkat ketetapan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dalam dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda. Suharsimi Arikunto (2006:178) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan teknik dengan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$C\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber : (Sugiyono, 2007:282)

Dimana :

$C\alpha$  : *Cronbach Alpha* (reliabilitas instrumen)

$K$  : Banyaknya item angket

$\sum \alpha_b^2$  : Jumlah varian butir

$\alpha_t^2$  : Varian total

sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut :

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

Sumber : (Sugiyono, 2007:284)

dimana :

$\alpha_t^2$  : harga varians

**Fakhriyyah Elifadah, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$\sum Y^2$  : jumlah kuadrat masing-masing skor Y

$(\sum Y)^2$  : jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N : jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

$r_{hitung} \geq r_{tabel}$  berarti item pertanyaan tersebut reliabel, sebaliknya bila

$r_{hitung} \leq r_{tabel}$  berarti item pertanyaan tersebut tidak reliabel.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab permasalahan dan membuktikan hipotesis dalam penelitian ini digunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Untuk dapat menganalisis data yang terkumpul dalam penelitian ini menggunakan program AMOS (*Analysis of Moment Structure*) 4.0 atau SPSS 11.5. Analisis jalur (*path analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda. Analisis jalur adalah analisis yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara satu atau beberapa variabel. *Path model* adalah model dasar yang digunakan untuk menganalisis jalur dan mengestimasi kekuatan dari hubungan-hubungan kausal yang di gambarkan dalam *path model*. *Path analysis* didasarkan pada perhitungan kuatnya hubungan kausal antara korelasi dari beberapa variabel (Ferdinand, 2002:135). Interpretasi penelitian dapat dilihat dari pengaruh-pengaruhnya, yaitu:

- a. Pengaruh langsung (*Direct effect*) terjadi pada variabel yang mempunyai arah panah langsung dari variabel bebas ke variabel intervening, dan ke variabel tergantung.

Fakhriyyah Elifadah, 2013

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect effect*) terjadi antara variabel bebas yang melalui variabel intervening sebelum ke variabel tergantung.
- c. Pengaruh total (*Total effect*) adalah pengaruh yang terjadi dari penjumlahan antara pengaruh langsung dan tidak langsung.

### 3.7.1 *Method Successive Internal*

Merubah data ordinal ke interval. Mengingat data variabel penelitian seluruhnya diukur dengan skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus terlebih dahulu diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *method successive internal* (MSI).

### 3.7.2 *Asumsi Analisis Jalur*

Ada beberapa asumsi yang diperlukan dalam penggunaan analisis jalur (Ferdinand, 2002;50) yaitu:

1. Variabel berskala interval atau rasio

Jika salah satu variabel memiliki skala nominal atau ordinal, maka koefisien korelasi harus dihitung dengan tehnik statistik *non parametric* tertentu. Kemudian koefisien korelasi yang dihasilkan dimasukkan ke dalam matriks korelasi yang dipakai dalam analisis jalur.

2. *Outlier*

*Outlier* merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik yang sangat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lain dan muncul dalam

bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah indikator maupun beberapa

Fakhriyyah Elifadah, 2013

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung

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

indikator (Ferdinand, 2002:52). Apabila ditemukan data *outlier*, maka data yang bersangkutan harus dikeluarkan dari perhitungan lebih lanjut dengan catatan terdapat alasan yang kuat untuk mengeluarkannya. Dalam analisis *multivariate outlier* dapat diuji dengan membandingkan nilai *mahalanobis distance squared* dengan nilai  $\chi^2$  - tabel (*chi-square*) pada jumlah tertentu dan tingkat  $p < 0.001$  (Hair *et.al.*, 1998). Di lain pihak untuk *univariate* akan dikategorikan sebagai *outliers* dengan cara mengkonversi nilai data penelitian kedalam *z-score* yang mempunyai rata-rata nol dengan standar deviasi = 1. Observasi data yang memiliki nilai *Z-score*  $\geq \pm 3,00$  akan dikategorikan sebagai outlier, (Hair *et.al.*, 1998).

### 3. Normalitas data *univariate* dan *multivariate*

Pengujian normalitas data *univariate* dan *multivariate* pengujian yang paling mudah adalah menggunakan *skewness value* (kemiringan data) dan *kurtosis* (keruncingan data). Kedua parameter tersebut pada setiap variabel terdapat nilai *critical ratio* (CR). Nilai CR berada pada interval  $\pm 2,58$ , apabila berada diluar batas ini maka dapat dikatakan data tidak terdistribusi secara normal, namun apabila *univariate* ada yang tidak berada pada rentang tersebut tetapi *multivariate* masih masuk, maka data tersebut masih dikatakan normal (Hair *et.al.*, 1998). Cara lain yang dapat digunakan dalam pengujian normalitas adalah dengan menggunakan teori central limit, yakni data dikatakan terdistribusi secara normal apabila data tersebut lebih dari 30 (Hair *et.al.*, 1998).

### 3.7.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat diketahui dengan melihat nilai CR (*critical ratio*) dan nilai signifikansi dari CR. Sedangkan besarnya pengaruh antar variabel dapat diketahui dari nilai koefisien jalur. Jika pengaruh antar variabel mempunyai nilai CR  $\geq 1,96$  dan  $\leq -1,96$ , maka dapat dikatakan bahwa pengaruh tersebut signifikan atau terdapat pengaruh antar variabel (Ferdinand, 2002:141).

