

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabilitas) mengenai pengaruh antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa, yang terletak di Jalan Pangeran Jayakarta 123 no 79, Mangga Dua Selatan-Sawah Besar, Jakarta Pusat 10730. Tempat tersebut dipilih sebagai tempat penelitian karena menurut hasil pengamatan dan wawancara Peneliti kepada kepala bagian divisi personalia di PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa terdapat masalah yang relevan dengan variabel yang diteliti oleh peneliti.

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, terhitung dari bulan November 2013 sampai dengan Januari 2014. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti karena peneliti sudah tidak disibukkan oleh kegiatan perkuliahan.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kausalitas dan menggunakan data primer untuk variabel bebas Budaya Kerja (X1) dan variabel bebas Motivasi Kerja (X2) serta data sekunder untuk variabel terikat Kinerja (Y). Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilakukan.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶²

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa yang berjumlah 114 karyawan dengan sampel sebanyak 84 responden. Penentuan sampel mengacu pada tabel *Issac & Michael* dengan tingkat kesalahan 5 %.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*). Teknik ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa, ada kalanya banyaknya subyek yang terdapat pada setiap kelas tidak sama. Oleh karena itu, untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subyek dari setiap kelas ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya

⁶²Sugiyono, Statistika untuk penelitian, (Bandung, CV Alfabeta, 2007), h. 61

subyek dalam masing-masing kelas tersebut. Pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.1
Proses Perhitungan Pengambilan Sampel Karyawan
PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa

Divisi	Jml	Perhitungan	Sampel
Personalia	19	$19/114 \times 84$	14
Logistik	12	$12/114 \times 84$	9
Keuangan	18	$18/114 \times 84$	13
Marketing	16	$16/114 \times 84$	12
Technical	13	$13/114 \times 84$	10
Pembelian	12	$12/114 \times 84$	9
Hukum	10	$10/114 \times 84$	7
Operasional	14	$14/114 \times 84$	10
Jumlah	114	-	84

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meliputi tiga variabel, yaitu Budaya Kerja (variabel X1) dan Motivasi Kerja (variabel X2) serta Kinerja (variabel Y). Instrumen penelitian ini mengukur ketiga variabel tersebut dan akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam

upaya mencapai tujuan perusahaan dengan memperhatikan pencapaian tujuan, kualitas, kuantitas serta ketepatan waktu karyawan dalam bekerja.

b. Definisi Operasional

Data kinerja diperoleh melalui data sekunder penilaian kinerja yang diperoleh pada PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa yang indikatornya meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan pencapaian tujuan.

2. Budaya Kerja

a. Definisi Konseptual

Budaya kerja adalah sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan yang terlihat dari cara bekerja dan menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja.

b. Definisi Operasional

Budaya kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala likert dengan beberapa pernyataan yang mencerminkan indikator budaya kerja, yaitu perilaku dan sikap. Sub indikator dari perilaku meliputi: rajin, hati-hati, teliti/cermat, tanggung jawab, suka membantu. Sub indikator dari sikap meliputi: kesukaan akan kerja.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen budaya kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel budaya kerja yang diuji cobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel budaya kerja. Kisi-kisi ini

disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukan setelah uji coba dan uji realibilitas.

Untuk mengisi setia butir pernyataan dengan menggunakan skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrumen Budaya Kerja

No.	Indikator	Sub-Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
			+	-	+	-
1	Perilaku	Rajin	1,3,4,5, 6	2	1,3,4,5, 6	2
		Cermat / Teliti	7,8,9, 10,11*, 12		7,8,9,1 0,11	
		Tanggung jawab	13,15,1 6	14	12,14,1 5	13
		Suka membantu	17*,18, 21	19,20	16,19	17,18
2	Sikap	Kesukaan akan kerja	22,23,2 6,27,28 , 29*	24,25,	20,21.2 4,25,26	22.23

*butir pernyataan yang drop

Instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dan sub indikator dari variabel budaya kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa

alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pernyataan positif, dan 1 sampai 5 untuk pernyataan negatif. Secara rinci, pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III.3.

Tabel III.3

Skala Penilaian Untuk Instrumen Budaya Kerja

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas Instrumen Budaya Kerja

Proses pengambilan instrumen ini dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk skala likert yang mengacu pada indikator-indikator tabel Budaya Kerja yang terlihat pada Tabel III.2.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel budaya kerja sebagaimana tercantum pada tabel III.2.

Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada karyawan PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut⁶³:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum x_t^2)}}$$

Dimana:

r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = deviasi skor butir dari Y_i

x_t = deviasi skor butir dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid akan di drop atau tidak digunakan.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima apabila adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dianggap valid.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pertanyaan yang drop dan valid. Dari 29 butir pertanyaan terdapat 3 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 26 butir pertanyaan. Kemudian butir-butir pertanyaan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan

⁶³ Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*, (Bandung : Alfabeta, 2011), h. 217

menggunakan uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*:⁶⁴

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan (yang valid)

$\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir

st^2 = Varian skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut⁶⁵:

$$Si^2 = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{n}}{n}$$

Keterangan: Bila $n > 30$ ($n-1$)

Si^2 = Varians butir

$\sum X^2$ = Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$ = Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X = Skor yang dimiliki subyek penelitian

n = Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan hasil r_{ii} sebesar 0,913. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800-1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang

⁶⁴Riduwan dan Engkos Achamd Kuncoro, *Op. Cit*, h. 221

⁶⁵*Ibid*

tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument yang berjumlah 26 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel budaya kerja.

3. Motivasi Kerja (Variabel X₂)

a. Definisi Konseptual

Motivasi Kerja adalah keadaan dalam diri seseorang merangsangnya untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang ditandai dengan adanya keinginan dan dorongan.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja diukur dengan menggunakan indikator keinginan dan dorongan. Keinginan meliputi mencapai tujuan dan bertindak. Dorongan meliputi memenuhi kebutuhan dan melaksanakan tugas.

Motivasi kerja merupakan data primer (langsung didapat dari responden) yang diukur dengan menggunakan skala sikap (*Likert*) yang terdiri dari lima pilihan jawaban.

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi instrumen variabel motivasi kerja yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur variabel motivasi kerja yang diujicobakan, selain itu juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel motivasi kerja. Kisi-kisi instrumen variabel motivasi kerja ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pernyataan

yang dimaksudkan setelah dilakukannya uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel III.4 sebagai berikut:

Tabel III.4
Kisi-kisi Instrumen Variabel X₂
Motivasi Kerja

Indikator	Sub Indikator	Butir Soal Uji Coba		Butir Soal Final	
		+	-	+	-
Keinginan	Mencapai Tujuan	11,13,14,15	12	10,12,13,14	11
	Bertindak	17,18*,19,20,21	16,	16,17,18,19	15
Dorongan	Memenuhi Kebutuhan	1,2,3,4		1,2,3,4	
	Melaksanakan tugas	5,7,8,9,10*	6	5,7,8,9	6

*butir pernyataan yang drop

Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pernyataan positif, dan 1 sampai 5 untuk pernyataan negatif. Secara rinci pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III.4.

Tabel III.5
Skala Penilaian untuk Instrumen Motivasi Kerja

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja

Proses pengembangan instrumen motivasi kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala Likert yang mengacu pada model indikator-indikator variabel motivasi kerja terlihat pada tabel III.3.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur variabel motivasi kerja (X_2). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada karyawan PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut⁶⁶:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

⁶⁶Djaali dan Pudji Muljono, Op.cit.,p.86

Keterangan :

r_{it} : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

x_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

x_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pertanyaan yang drop dan valid. Dari 21 butir pertanyaan terdapat 2 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 19 butir pertanyaan. Kemudian butir-butir pertanyaan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} : Reliabilitas instrumen

k : Banyak butir pertanyaan (yang valid)

$\sum S_i^2$: Jumlah varians skor butir

S_t^2 : Varian skor total⁶⁷

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

⁶⁷ Djaali dan Pudji Muljono, Ibid., p.89

Keterangan bila $n > 30$ ($n-1$)

S_i^2 : Varians butir

$\sum X^2$: Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan

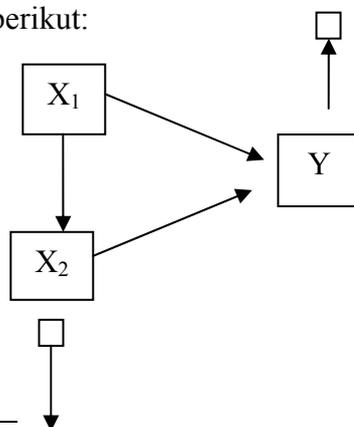
X : Skor yang dimiliki subyek penelitian

n : Banyaknya subyek penelitian⁶⁸

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan r_{ii} sebesar 0,812. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800-1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 19 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel motivasi kerja.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan antara Budaya Kerja (variabel X1) dan Motivasi Kerja (variabel X2) terhadap Kinerja (variabel Y), maka konstelasi pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut:



⁶⁸ Suharsimi Arikunto, Op.cit.,p.97

Keterangan:

- X1 : Variabel Bebas
- X2 : Variabel Bebas
- Y : Variabel Terikat
- : Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16.0, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Data Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Duwi Priyatno digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* dan *Normal Probability Plot*.⁶⁹ Hipotesis penelitian yang digunakan adalah:

- 1) H_0 = data berdistribusi normal.
- 2) H_1 = data tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* adalah:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti data berdistribusi normal.

⁶⁹ Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), p. 54

- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti data tidak berdistribusi normal.

Selanjutnya kriteria pengujian dengan grafik *Normal Probability Plot* adalah:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka H_0 diterima yang berarti data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka H_0 ditolak yang berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Menurut Duwi Priyatno, “uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan dan dilakukan pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.”⁷⁰ Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 = data tidak linear.
- 2) H_1 = data linear.

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik adalah:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti data tidak linear.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti data linear.

⁷⁰ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2010), p. 73

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Duwi Priyatno mengatakan bahwa, “multikolinearitas adalah keadaan di mana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi”⁷¹.

Uji multikolinearitas melihat nilai Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai masalah multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 = tidak terjadi multikolinearitas
- 2) H_a = terjadi multikolinearitas

Sedangkan kriteria pengujian dengan melihat nilai VIF adalah :

- 1) Jika $VIF > 5$ maka H_0 ditolak yang berarti terjadi multikolinearitas
- 2) Jika $VIF < 5$ maka H_0 diterima yang berarti tidak terjadi multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Duwi priyatno mengatakan bahwa heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi”⁷².

⁷¹ Ibid., h. 81

⁷² Ibid., h. 83

Uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (Unstandardized Residual) dengan masing-masing variabel independen. Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 = varians residual konstan (homokedastisitas).
- 2) H_a = varians residual tidak konstan (heteroskedastisitas).

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik adalah :

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Koefisien Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Soegiyono, "analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari jalur (*regression is special case of path analysis*)."⁷³ Analisis korelasi dan regresi merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur.

Menurut Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro langkah-langkah menguji analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut⁷⁴:

- a. Merumuskan hipotesis dari persamaan struktural:

$$Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_y\epsilon_2$$

$$\text{Dimana } X_2 = \rho_{x2x1}X_1 + \rho_x\epsilon_1$$

⁷³Sugiyono, *Op. Cit*, h.297

⁷⁴Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, *Op. Cit*, h.116

- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
- 1) Menggambar diagram jalur dan merumuskan persamaan strukturnya.
 - 2) Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots = \rho_{yxk} = 0$$

$$H_a : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots = \rho_{yxk} \neq 0$$

Kaidah pengujian signifikansi (Program SPSS)

- 1) Jika 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai Sig atau $[0.05 \leq Sig]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- 2) Jika 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai Sig atau $[0.05 \geq Sig]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

- d. Menghitung koefisien jalur secara individu

- 1) $H_0 : \rho_{yx1} \leq 0$ (budaya kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja)
 $H_a : \rho_{yx1} > 0$ (budaya kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja)
- 2) $H_0 : \rho_{yx1} \leq 0$ (motivasi tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja)
 $H_a : \rho_{yx1} > 0$ (motivasi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja)

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara 0,05 dengan nilai Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $0,05$ lebih kecil atau sama dengan nilai Sig atau $[0,05 \leq Sig]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- 2) Jika $0,05$ lebih besar atau sama dengan nilai Sig atau $[0,05 \geq Sig]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.