

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang terjadi maka dapat dirumuskan bahwa tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi pegawai
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh disiplin kerja terhadap budaya organisasi pegawai
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
- 4) Untuk menegetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui budaya organisasi.
- 7) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh ddisiplin kerja terhadap kinerja melalui budaya organisasi.

3.2.Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi yang beralamat di jalan Kemakmuran no 27 E Kota Bekasi Bekasi Selatan.sasaran penelitian, peneliti akan melapukan sampel penelitian terhadap pegawai PNS yang bertugas dilingkungan Kantor Kementerian Agama Kota bekasi ,disini peneliti tertarik fenomena masalah gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja untuk tercapainya Budaya organisasi yang baik sesuai visi dan misi organisasi tahun 2019.

3.3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey* dengan pendekatan *kausal*. Instrumen penelitian yang digunakan berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Penggunaan kuesioner untuk mendapatkan data dari setiap variabel penelitian,metode penelitian ini akan berfokus pada Gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai sehingga dapat tercapainya budaya organisasi yang baik sesuai yang tertuang terhadap visi dan misi Kantor Kemenag Kota Bekasi.

3.4. Populasi Dan Sampling

Menurut Arikunto (2002), pengertian populasi adalah objek yang secara keseluruhan digunakan untuk penelitian. Jadi apabila ada seseorang yang hendak meneliti semua karakteristik dan elemen dalam suatu wilayah penelitian, tentu saja

penelitian tersebut termasuk dalam penelitian populasi. Dalam penelitian ini yang dimaksud populasi adalah PNS di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi yang berada dikategori gol III dan golongan II yang berjenis kelamin pria dan wanita yang berjumlah 120 orang.

Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin.

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5%, kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{120}{1+120(0.05)^2}$$

$$n = 92,30$$

Berdasarkan perhitungan yang menggunakan rumus Slovin, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 92,30 oleh peneliti dibulatkan menjadi 92 responden.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan oleh peneliti adalah pengambilan sampel dengan *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* (pengambilan sampel acak sederhana) digunakan dengan cara undian. Yang dimaksud dengan acak (*random*) adalah bahwa setiap anggota dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dimaksudkan sebagai sampel,

3.6. Instrumen Penelitian

1. Definisi konseptual

a) Kinerja

Definisi konseptual variabel penelitian bahwa kinerja adalah sebagai hasil-hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang telah diembankan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, yang meliputi atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Simamora (Mangkunegara, 2009: 14).

b) Budaya organisasi

Nawawi (2003, :283) yang dikutip dari Schemerhom, Hurn dan Osborn, mengatakan “budaya organisasi adalah suatu sistem penyebaran keyakinan dan nilai-nilai yang dikembangkan di dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku anggotanya.

c) Disiplin kerja

Suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai 2014:599).

d) Gaya kepemimpinan

Mengacu pada pendapat Hersey dan Blanchard (1995: 178), disusun definisi konseptual Gaya Kepemimpinan dipandang sebagai gaya kepemimpinan situasional yang terbentuk dari dinamika hubungan kerja di antara unsur-unsur pimpinan dan staf yang terungkap dari kadar bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin; Perilaku hubungan diantara pemimpin dan pengikut; dan level kesiapan pengikut dalam melaksanakan tugas, fungsi, atau tujuan tertentu.

2. Definisi operasional

a) Kinerja

Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2007:75) berpendapat bahwa hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bentuk *Satelite Model*. Menurut *satelite model*, kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya integrasi dari faktor-faktor pengetahuan, sumberdaya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan struktur. Kinerja dilihat sebagai pencapaian dan tanggung jawab bisnis dan sosial dari perspektif pihak yang

mempertimbangkan. Selanjutnya dijelaskan bahwa faktor pengetahuan meliputi masalah-masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan dan sistem.. Hersey, Blanchard, dan Johnson menengarai bahwa kebanyakan manajer sangat efektif dalam mengungkapkan tentang apa yang menjadi masalah dalam kinerja, akan tetapi, pada umumnya lemah dalam mengetahui tentang *bagaimana* masalah tersebut terjadi.

b) Budaya organisasi

Budaya organisasi yang sudah dirumuskan dan diberlakukan sebagai pedoman tata nilai perilaku seluruh anggota melalui sosialisasi dan arahan, bimbingan serta keteladanan pimpinan mampu menggerakkan anggota organisasi untuk berperilaku yang baik, produktif dalam bekerja. Hal ini akan mendorong adanya apresiasi dirinya untuk selalumeningkatkan prestasi kerja. Melalui dukungan pimpinan akan memudahkan penyebaran nilai-nilai yang diarahkan kepada terciptanya kinerja pegawai yang memiliki persepsi positif terhadap profesinya. Upaya mempengaruhi dan memotivasi bawahan dapat dilakukan dengan memberikan pengarahan kepada bawahan (Telling), memberikan dukungan kepada bawahan (Selling), mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan kebijakan (Participating), memberikan wewenang dan pendelegasian tugas kepada bawahan (Delegating). (Hersey-Blanchard dalam Safarin, 2004: 70)

c) . Disiplin kerja

Disiplin juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya disiplin yang tinggi para pegawai sadar akan kewajiban tugas yang seharusnya dikerjakan mereka. Didalam upaya menetapkan suatu disiplin pegawai, seperti disiplin penetapan jam kerja, disiplin melaksanakan pekerjaan dan disiplin dalam berpakaian, serta peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi atau perusahaan harus dilaksanakan dengan baik, dan disiplin juga dapat meningkatkan kemampuan kinerja pegawai, Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna (Blanchard dan Hersey dalam Diah Ayu, 2013).

d) Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela (Hersey & Blanchard, h.98).” Dari definisi tersebut dapat kita menyimpulkan bahwa (Winardi, h.56): -aktivitas memimpin pada hakikatnya meliputi suatu hubungan; -adanya satu orang yang mempengaruhi orang-orang lain agar mereka mau bekerja ke arah pencapaian sasaran tertentu. kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau

sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Hersey & Blanchard, h.99).

3. Kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi instrument berikut ini adalah merupakan kisi-kisi instrument variabel yang akan di uji cobakan.

a) Instrumen kinerja

Tabel 3.1. Instrumen kinerja

NO	Dimensi	Indikator	Item pertanyaan
1	Kuantitas kerja	1) jumlah pekerjaan 2) tingkat capaian volume kerja 3) hasil pekerjaan	1,2,3
2	Kualitas	1) kecermatan dan ketelitian 2) kemampuan yang dimiliki 3) akurasi pekerjaan	4,5,6
3	Ketepatan dalam menyelesaikan tugas	1) ketaatan dalam prosedur 2) Target pekerjaan 3) Waktu dan perencanaan dalam kerja	7,8,9

b) Instrumen Budaya organisasi

Tabel.3.2 Instrumen Budaya organisasi

NO	Dimensi	Indikator	Item pertanyaan
1	Inovasi dan pengambilan resiko	1) Inisiatif dalam tugas 2) Kreativitas 3) inovasi	1,2
2	Perhatian terhadap detail	1) Akurasi 2) Detail	3,4
4	orientasi hasil	1) optimalisasi dan pengembangan diri 2) efektifitas dalam bekerja	5,6
5	orientasi individu	1) kesungguhandalam bekerja 2) mandiri 3) komitmen dalam bekerja	7,8
6	orientasi terhadap tim	1) team work 2) kekompakan 3) koordinasi yang baik	9,10

c) Instrumen Disiplin kerja

Tabel 3.3 Instrumen disiplin kerja

NO	Dimensi	Indikator	Item pertanyaan
1	Ketepatan waktu	1) Absensi 2) Izin	1,2,3
2	ketaatan pada peraturan	1) Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan 2) Taat kepada	4,5,6

		peraturan yang berlaku	
3	Tanggung jawab kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1) Tanggung jawab terhadap fasilitas kantor 2) Ketetapan waktu dalam tugas 3) Komitmen terhadap tugas yang diberikan 	7,8
4	Melaksanakan tugas dan kewajiban	<ol style="list-style-type: none"> 1) Komitmen terhadap tugas dan jabatan 2) Melaksanakan tugas tepat waktu 3) Berani bertanggung jawab terhadap keputusan yang dibuat 	9,10

d) Instrumen Gaya kepemimpinan

Tabel 3.4 Instrumen gaya kepemimpinan

NO	Dimensi	Idikator	skala pengukuran
1	insntruksi	<ol style="list-style-type: none"> 1) Istruksi yang detail dan jelas 2) Pengawasan yang ketat terhadap bawahan 3) Membuat keputusan tanpa menerima saran dari bawahan 	1,2,3

2	Konsultasi	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mendiskusikan permasalahan 2) Atasan melapukan pengawasan yang wajar 3) Atasan mau menerima pendapat 	4,5,6
3	Partisipasi	<ol style="list-style-type: none"> 1) Atasan dan bawahan saling berbagi ide 2) Atasan memberikan kelongaran dalam teknis pekerjaan 3) Atasan melibatkan bawahan dalam suatu tujuan 	7,8
4	Delegasi	<ol style="list-style-type: none"> 1) Keputusan dna kebijakan pekerjaan kepada bawah 2) Melimpahkan tanggung jawab kepada bawahan 3) Atasan tidak melapukan komunikasi kepada bawahan 4) Kepercayaan atasan kepada bawahan untuk melapukan pekerjaan dengan baik 	9,10

4. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian untuk mengisi setiap butir pertanyaan menggunakan *skala likert* dengan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). *Skala likert* adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap

responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur.

Tabel 3.5 Skala Penilaian dengan skala likert

Alternatif Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7. Prosedur Pengambilan data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder.

A .Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya Sumardi Suryabrata, (2010). Hal ini merujuk pada informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian. Yang situs merunjuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Data primer dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

- 1) Wawancara

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung, mendalam, tidak terstruktur dan individual.

- 2) Kuesioner

Kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan data dengan cara memberi pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden yang kita inginkan untuk digali informasinya secara mendalam.

3) Observasi

Observasi dilakukan dengan terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian dan bila mungkin mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan informasi

Tabel 3.6. Standar penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil

Nilai	Keterangan
Sangat Baik	81-90
Baik	71-80
Cukup	61-70
Kurang	51-60
Sangat Kurang	41-50

Sumber :Kepegawaian Kemenag Kota Bekasi

3.8 Teknik Analisis data

Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART PLS. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar.

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini kesemuanya bersifat reflektif, yang berarti keempat variabel laten mempengaruhi indikator.

3.8.1. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas yaitu untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan sebagai instrument penelitian.

Dasar pengambilan keputusannya yaitu apabila koefisien korelasi yang dihasilkan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka kuesioner dapat dikatakan valid sebagai instrumen penelitian.

3.8.2. Uji Reabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian.

Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai

koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel

3.8.3. Uji Hipotesis (*Structural Model* atau *Inner Model*)

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software Partial Least Square (PLS) yaitu software Smart PLS. Alasan penggunaan metode ini, karena jumlah sampel yang dibutuhkan dalam analisis relatif kecil dan analisis Smart PLS tidak harus memiliki distribusi normal. PLS merupakan metode analisis yang powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi .

PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi. PLS juga dapat digunakan untuk pemodelan struktural dengan indikator bersifat reflektif ataupun formatif (Sumertajaya, 2008). Variabel dalam penelitian ini bersifat laten karena memerlukan indikator atau pernyataan-pernyataan untuk menjelaskannya serta sampelnya yang tidak terlalu besar sehingga alat analisis yang cocok adalah dengan menggunakan PLS.

PLS dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan

indikator refleksif dan formatif dan ukuran sampel tidak terlalu besar. Menurut Ghozali (2008) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Ketiga adalah berkaitan dengan mean dan lokasi parameter (nilai konstan regresi) untuk indikator dan variabel laten. Dalam analisis dengan menggunakan PLS ada beberapa hal yang dilakukan yaitu:

- a) Evaluasi Model Pengukuran (*outer model* atau *measurement model*).

Dalam mengevaluasi model pengukuran SEM-PLS dilakukan dengan bantuan program Smart PLS. Evaluasi model pengukuran pada SEM-PLS perlu dilakukan dua pengujian, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Pada uji validitas dapat dilakukan dengan melihat convergent validity dan *discriminant validity* dari indikatornya. Untuk mengetahui penilaian dari *discriminant validity* dilakukan dengan cara membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (SR of AVE) dengan *cross loading* dari indikatornya. Jika nilai *square root of average variance extracted* (SR of AVE) konstruk lebih besar dari nilai *cross loading* maka dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Tiga kriteria yang digunakan Pradnyani dalam penelitiannya dalam menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan

composite reliability. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/componen score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.7 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2008) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Ghozali, 2008). Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Imam Ghozali, 2008).

b) Menilai *Inner Model* atau *Structural Model*

Setelah uji validitas dan reliabilitas kemudian membentuk model pengukuran, maka selanjutnya adalah menganalisis pengaruh antar variabel laten yang disebut model struktural (*inner model*). Evaluasi terhadap inner model dapat dilakukan dengan melihat besarnya R^2 (*R-square*). Semakin besar nilai R^2 maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen. Dengan bantuan program R maka didapatkan pengaruh langsung (*direct effect*) dari variabel eksogen tertentu terhadap variabel endogen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2008).

c) Mengkonstruksi diagram jalur

d) Estimasi

Nilai estimasi koefisien jalur antara konstruk harus memiliki nilai yang signifikan. Signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan prosedur *Bootstrapping*. Nilai yang dihasilkan berupa nilai T statistik yang kemudian dibandingkan dengan t tabel. Apabila nilai t statistik > t tabel maka nilai estimasi koefisien jalur tersebut signifikan

e) . *Goodness of Fit*

Seperti disebutkan sebelumnya, evaluasi model SEM-PLS pada model pengukuran (*outer model*) dievaluasi dengan melihat validitas dan reabilitas. Jika model pengukuran valid dan reliabel maka dapat dilakukan tahap selanjutnya yaitu evaluasi model struktural. Jika tidak, maka harus kembali mengkonstruksi diagram jalur. Sedangkan evaluasi *goodness of fit* model struktural diukur dengan melihat nilai koefisien parameter dan melihat nilai R^2 yang diperoleh pada setiap variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Goodness of fit* dalam PLS dibagi atas dua bagian yaitu sebagai berikut:

1) *Outer model*

Wiyono (2011) menyatakan kriteria penilaian yang digunakan dalam menilai indikator adalah:

- a) *Convergent validity* nilai *loading factor* 0.5 sampai 0.6;
- b) *Discriminant validity* nilai korelasi *cross loading* dengan variable latennya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variable laten yang lain.
- c) Nilai AVE harus di atas 0.5
- d) Nilai *composite reliability* yang baik apabila memiliki nilai ≥ 0.7 .

2) *Inner Model*

Goodness of fit pada *inner model* diukur dengan menggunakan *R square* variable laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat

digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda. Pengaruh masing-masing variabel akan dilihat dari hasil uji t. Sebelum dilakukan uji t akan diuji terlebih dahulu fit model dengan uji F dan koefisien determinasi dengan adjusted R^2 . Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen. Model *goodness of fit* bertujuan untuk mengetahui apakah perumusan model sudah tepat atau fit. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F test.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada pengujian *inner model* yaitu:

1) t statistik.

Apabila koefisien t statistik menunjukkan koefisien yang lebih besar dari t tabel, hasil ini menggambarkan variabel tersebut signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Variabel eksogen dinyatakan signifikan pada variabel endogen apabila hasil t statistik lebih besar dari t tabel.

2) *Path coefficients*.

Nilai *path coefficients* menunjukkan koefisien hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya.

3) Pengujian variabel intervening

Pengujian variabel intervening ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan perhitungan *bootstrapping*. dan melihat kalkulasi total *indirect effect*, apabila pengaruh langsung lebih kecil daripada *total effect* maka terbukti bahwa variabel budaya organisasi sebagai variabel intervening