

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Strategi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yaitu metode dengan melakukan pengukuran yang objektif mengenai fenomena sosial yang dijelaskan ke beberapa komponen masalah, meliputi variabel dan indikator yang diukur dan memuat simbol berupa angka yang berbeda sesuai dengan kategori dari informasi yang didapatkan dan berkaitan dengan variabel penelitian, kemudian dilakukan analisis statistik (Siyoto & Sodik, 2015). Dalam hal ini, variabel yang hendak diukur adalah komunikasi organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Adapun strategi yang dilakukan dalam pengambilan data menggunakan survei, melalui proses penyebaran kuesioner berisikan instrumen penelitian dari keempat variabel dalam penelitian ini kepada karyawan Departemen Pengadaan Strategis Bank Indonesia untuk selanjutnya dianalisis menggunakan analisis jalur (path analysis).

#### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.2.1 Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian merupakan generalisasi wilayah terdiri dari subjek maupun objek dengan kriteria, kapasitas serta kualitas tertentu sesuai ketentuan dari peneliti untuk dilakukan analisis serta mengambil kesimpulan (Garaika & Darmanah, 2019). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu Departemen Pengadaan Strategis Bank Indonesia yang berjumlah 160 anggota.

### 3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel penelitian didefinisikan sebagai representatif sebuah populasi, sampel mewakili karakteristik kebutuhan penelitian yang menjadi solusi dari keterbatasan waktu, dana, serta tenaga peneliti dalam mempelajari populasi yang cakupannya cukup luas (Garaika & Darmanah, 2019).

Sampel penelitian ditentukan peneliti berdasarkan teknik *non probability sampling*, yaitu tidak adanya kesamaan peluang bagi anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian (Garaika & Darmanah, 2019). Sementara jenis teknik samplingnya menggunakan sampel acak (*random sampling*), yaitu cara dalam mengambil sampel secara acak dengan memperhatikan tingkatan yang ada.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti memakai tingkat kesalahan sebesar 5%, yaitu batas wajar terjadinya kesalahan dalam proses *sampling* mampu ditolerir dalam penelitian ini. Jumlah sampel didapatkan dari hasil perhitungan rumus slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \dots\dots\dots (3.1)$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan 5%

Berikut cara menghitung jumlah sampel menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{160}{1+160.(5\%)^2} = 114,28$$

Berdasarkan hasil perhitungan maka jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian yaitu 114 orang.

### 3.3 Data dan Metode Pengumpulan Data

#### 3.3.1 Data Primer

Data primer menurut Darwin, et. al (2021) yaitu jenis data yang telah didapatkan secara langsung dari subjek atau objek penelitian dengan

mengumpulkannya secara langsung menggunakan instrumen penelitian. Pada konteks penelitian ini, peneliti mengambil data primer menggunakan kuesioner (angket) dan skala dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online* yaitu memanfaatkan media *google form* yang di dalamnya berisi instrument pengukuran dari keempat variabel penelitian yakni alat ukur komunikasi organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan loyalitas kerja yang tersusun sesuai urutan dari variabel serta indikator yang berguna untuk pertanyaan yang terdapat di kuesioner supaya sesuai dengan tujuan penelitian.

Berdasar sifatnya, data yang telah terkumpul merupakan jenis data kuantitatif yaitu data tersaji berupa angka atau bilangan dan bersifat pasti dari hasil perhitungan dan pengukuran sehingga data yang diperoleh perlu dilakukan perhitungan matematika dan selanjutnya dapat diolah dengan analisa data secara statistik (Darwin, et. al., 2021). Sehingga kuesioner yang digunakan peneliti yaitu berupa skala likert tujuannya untuk mengukur sifat, presepsi maupun pendapat dari subjek atau objek yang diteliti terkait fenomena sosial, kemudian setiap jawaban yang diperoleh memiliki bobot nilai sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Bobot Nilai Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Instrumen dengan tidak memiliki valisitas dan realibilitas yang tinggi maka akan membuat data penelitian tidak akurat. Hal ini dilakukan karena validitas dan realibilitas menunjukkan keakurasian dan konsistensi dari data penelitian yang sudah terkumpul. Berikut penjelasan dari uji validitas serta realibilitas dalam penelitian ini:

a. Uji validilitas

Validitas instrumen berfokus pada ukuran yang tepat dalam mengukur sesuatu yang hendak diukur, data terungkap sesuai dan tidak terjadi penyimpangan dari yang sebenarnya, sehingga instrument yang digunakan dianggap valid (Yusup, 2018). Cara uji yang dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  kritis yaitu, dimana ketika *corrected item total correlation* ( $r_{hitung}$ )  $\geq 0.3$  ( $r_{kritis}$ ) sehingga item yang memuat pernyataan penelitian dibuat pada setiap variabel dapat dikategorikan valid (Bambang & Ramadhani, 2021).

Berikut rumus untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini:

$$r_{hitung} = \frac{n \Sigma X Y - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \dots\dots\dots (3.2)$$

Keterangan:

$r_{hitung}$  = Koefisien validitas butir item yang dicari

$n$  = jumlah sampel yang digunakan

$X$  = perolehan nilai subyek dari setiap item

$Y$  = nilai total yang didapat dari seluruh item

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui ukuran sejauh mana tingkat kepercayaan atau keajegan suatu instrument penelitian. Instrument dengan pilihan 2 atau lebih dapat disebut reliabel apabila sudah dilakukan beberapa kali pengtesan pada subjek akan tetapi hasil yang didapat relative konsisten, atau jika dilakukan satu kali pengukuran dengan isntrumen berbeda/ equivalent hasil yang diperoleh pun *relative* sama, maka jawaban subjek pada item pernyataan bersifat konsisten (Yusup, 2018).

Dikarenakan instrument penelitian ini berupa kuesioner dimana memiliki jawaban benar lebih dari satu, maka uji *cronbach alpha* digunakan sebagai uji realibilitas, uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS. Menurut Azwar (2019) suatu instrumen penelitian yang memiliki realibilitas baik memiliki nilai Cronbach alpha  $\geq 0,7$ , jika realibilitas memiliki nilai koefisien yang tinggi atau mendekati 1 maka

tingkat realibilitas dianggap tinggi yang berarti terdapat konsistensi yang menunjukkan sempurna pada hasil pengukuran instrumen tersebut. Berikut rumus dalam menghitung nilai reliabilitas:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\} \dots\dots\dots (3.3)$$

Keterangan:

$r_1$  = nilai koefisien *alfa cronbach*

$k$  = Jumlah item pada soal

$\sum si^2$  = jumlah nilai varians skor pada setiap item

$st^2$  = niali varians total

$$s_i^2 = \frac{JKi}{n} - \frac{JKs}{n^2} \quad s_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2} \dots\dots\dots (3.4)$$

**Rumus varians item dan varians total**

**Keterangan:**

$Si^2$  = varians pada setiap item

**JKi = Jumlah Kuadrat Seluruh nilai item**

**JKs = Jumlah kuadrat subjek**

**n = total jumlah responden penelitian**

$st^2$  = nilai varians total

**Xt = nilai skor total**

### 3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu jenis dari data penelitian yang telah didapatkan secara tidak langsung, jenis data sekunder biasanya sudah tersedia atau disiapkan oleh pihak-pihak tertentu, institusi/lembaga terkait, ataupun hasil dari penelitian sebelumnya (Darwin, et. al., 2021). Bentuknya dapat berupa hasil pelaporan atau pencatatan tertentu dalam bentuk diagram, tabel, kurva atau bentuk lainnya yang sudah disiapkan dan tersaji dalam bentuk *softcopy* atau *hardcopy*. Data sekunder penelitian ini merupakan data yang berkaitan dengan perusahaan, yaitu artikel atau jurnal dan berupa profil Bank Indonesia. Peneliti menggunakan metode dokumentasi sebagai metode pengumpulan data sekunder.

### 3.4 Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel *independent*, satu variabel *dependent* serta satu variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

#### 3.4.1 Variabel Independen

Variabel bebas atau variabel *independent* merupakan variabel yang memberikan pengaruh atau sebab terhadap variabel terikat (*dependent*) dan keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam model *path analysis*, *independent variable* ditunjukkan oleh anak panah yang asalnya dari *variable* tersebut menuju ke *dependent variable* serta tidak adanya pengaruh dari variabel lainnya. Dalam penelitian ini *independent variable* nya adalah komunikasi organisasi ( $X_1$ ) yang akan diukur menggunakan instrumen skala komunikasi organisasi milik Pace & Faules (2010) yang dimodifikasi oleh Pahrurrorji (2015) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) yang akan diukur menggunakan instrumen skala budaya organisasi milik Robbins (2013) yang telah dimodifikasi oleh Aliandra (2015)

#### 3.4.2 Variabel Dependen

*Dependent variable* (terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). dalam *model path analysis*, *dependent variable* sifatnya bisa mempengaruhi dan mampu dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat penelitian ini yaitu loyalitas kerja (Y) yang akan diukur menggunakan instrument skala loyalitas kerja yang dimodifikasi oleh Rizki (2020) dari teori Waluyo (2018).

### 3.4.3 Variabel Mediasi

Variabel mediasi merupakan variabel yang berfungsi untuk memberikan pengaruh antara *independent variable* dengan *dependent variable* yang menjadi hubungan secara tidak langsung. Variabel mediasi berperan menjadi perantara atau sebagai penengah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sehingga variabel ini secara tidak langsung memberikan pengaruh akan munculnya terjadinya perubahan pada *dependent variable*. Variabel mediasi penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Z) yang akan diukur menggunakan instrument penelitian yang telah disusun dan dimodifikasi dari skala kepuasan kerja oleh Alfariz (2020) dari teori Robbins (2014).

Berikut Tabel 3.2 yang memuat Operasional keempat variabel:

**Tabel 3.2 Blueprint Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Sub-indikator	No.Item
Loyalitas Kerja (Y) Sumber : Waluyo (2018) yang dimodifikasi Rizka (2020)	Pengetahuan tentang pekerjaan	1. Kompetensi karyawan	1, 2
		2. Keterampilan	3, 4
	Inisiatif dalam bekerja	1. Mengambil keputusan	5, 6
		2. Mengatasi hambatan yang muncul	7, 8
Kreativitas kerja	1. Mempunyai ide-ide baru	9,10	
	2. Percaya diri	11,12	
Kepatuhan dan ketaatan	1. Taat kepada peraturan	13,14, 15, 16	
	2. Taat kepada atasan	17	

Variabel	Indikator	Sub-indikator	No. Item
Komunikasi Organisasi Sumber : Pace & Faules (2010) dalam Pahrurrorji (2015)	Komunikasi kebawah	1. Atasan mengomunikasikan terkait informasi tugas, kebijakan yang berkaitan dengan organisasi 2. Atasan mengomunikasikan hasil kerja kepada bawahan	1 2
	Komunikasi keatas	1. Kemudahan hubungan komunikasi anatra karyawan dengan atasan diperusahaan. 2. Pekerjaan yang terkendala pada karyawan dikomunikasikan kepada atasan	3 4
	Komunikasi horizonta	1. Adanya kepercayaan pada karyawan pada rekan kerja dalam mengerjakan tugas pekerjaan 2. Kemudahan terbentuknya koordinasi serta kerjasama dengan rekan kerja	5 6
	Komunkasi lintas saluran	Tidakadanya penghalang dalam memperoleh informasi akibat perbedaan divisi ataupun jabatan	7, 8

Variabel	Indikator	Sub-indikator	No. Item
	Komunikasi pribadi	Adanya kepercayaan karyawan terhadap informasi yang diberikan secara pribadi kepadanya..	9
Budaya Organisasi Robbins (2013) dimodifikasi oleh Aliandra (2015)	Inovasi dan pengambilan resiko	1. Kreativitas	1,2,3
		2. Pengambilan resiko	4,5,6
	Perhatian terhadap hal detail	Akurat dan teliti	7,8,9
	Orientasi hasil	Tujuan perusahaan	10,11,12,13,14
	Orientasi Individu	1. pengaruh	15,16,17,18,19
		2. Hasil	
	Orientasi terhadap im	Kerjasam	20,21,22,23
Agresivitas	Persaingan	24,25,26,27	
Stabilitas	Keseimbangan	27,28,29	
Kepuasan Kerja (Z) Sumber : Robbins (2014) dimodifikasi oleh Alfariz(2020)	Pekerjaan itu sendiri	1. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan	1
		2. Pekerjaan yang menantang mental	2
	Supervisi	1. Pengawasan yang diberikan pimpinan	3
		2. Metode pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan	4

Variabel	Indikator	Sub-indikator	No. Item
	Rekan kerja	3. Kepuasan hubungan antar rekan kerja	5
		4. Kepuasan hubungan dengan atasan	6
	Promosi	1. Adanya kesempatan untuk maju lebih baik	7
		2. Cara dalam proses pemilihan promosi	8
Gaji	1. Besaran jumlah gaji	9	
	2. Kecepatan tempo dalam penggajian	10	
	Kondisi kerja	1. Kepuasan akan tempat lingkungan kerja fisik	11

### 3.5 Metode Analisis Data

#### 3.5.1 Metode pengolahan data

Penelitian ini menggunakan software olah data SPSS versi 23 untuk membantu proses pengolahan data sehingga memberikan kemudahan bagi peneliti untuk mengelola data *statistic* untuk kemudian dilakukan proses analisis.

#### 3.5.2 Metode penyajian data

Hasil perolahan data yang sudah terkumpul kemudian dilakukan tabulasi dalam bentuk tabel tujuannya memberikan kemudahan bagi peneliti ketika proses analisis serta memudahkan peneliti dalam memahami data supaya lebih sistematis.

#### 3.5.3 Analisis statistik data

**Perolehan data yang sudah terkumpul kemudian** dikelola dan disajikan kemudian dianalisis secara statistika dengan *path ananlysis*, akan tetapi sebelum

proses *path analysis* data tersebut harus memenuhi uji prasyarat sesuai kriteria untuk analisis jalur (*path analysis*).

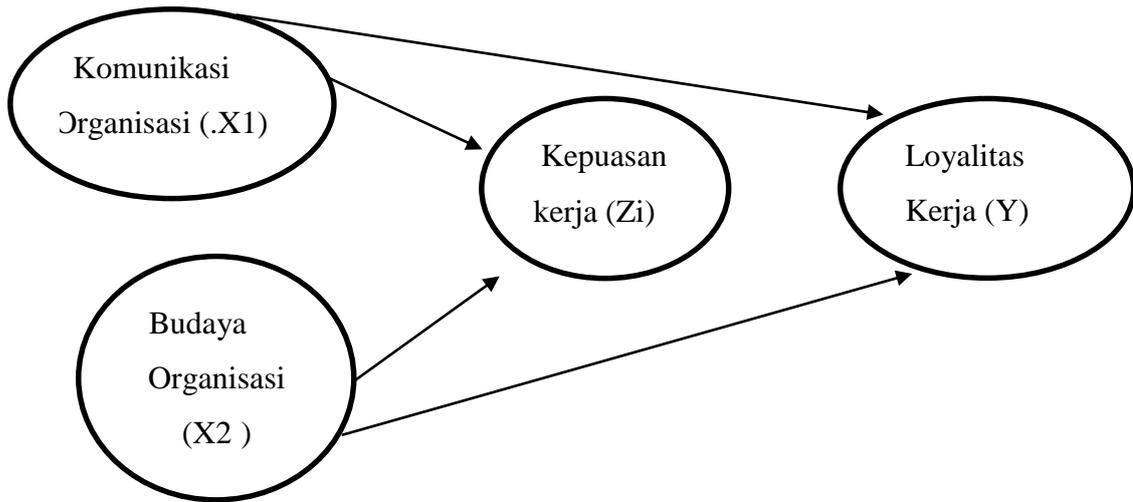
### 3.5.3.1 Analisis jalur (*Path Analysis*)

Analisis utama pada pengujian hipotesis yaitu menguji konstruk *path* (jalur) yang diduga teruji atau tidaknya secara empiris. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh sampai pada variabel dependen terakhir, apakah melalui variabel mediasi atau melalui jalur langsung, selanjutnya dilakukan analisis korelasi dan regresi untuk mencari pengaruh baik langsung atau tidak langsung.

Ada dua macam anak panah yang digunakan dalam teknik ini, dalam melihat pengaruh *independent variable* terhadap *dependent variable* yang ditunjukkan oleh panah satu arah, sedangkan untuk mengetahui hubungan korelasi antara *dependent variable* dilihat dari panah dua arah. *Path analysis* sebagai teknik untuk menguji kontribusi yang dapat dilihat dari koefisien jalur ditiap diagram jalur yang memiliki hubungan kausal antara variable X1 dan X2 terhadap Z dan Y.

Model diagram yang digunakan yaitu paradigm penelitian untuk mempermudah melihat gambaran hubungan-hubungan kausalitas yang akan diteliti. Biasanya memakai *path diagram* dalam *path analysis* model diagram.

Diagram jalur sebagai alat dalam menggambarkan secara grafis terkait struktur hubungan yang bersifat kausalitas antara *independent variable*, mediasi dan *dependent*. Penggunaan simbol anak panah digunakan untuk mempresentasikan hubungan kausalitas diagram jalur. Apabila terjadi pengaruh langsung antara *independent variable* atau mediasi dengan *dependent variable* hal tersebut terlihat dari *symbol single headed arrow*, fungsi dari naka panah ini yaitu menjadi penghubung *error* dengan *dependent variable*, kemudian presentasi hubungan korelasional atau kovarian antara dua *variable* terlihat dari *two headed arrow*. Pada setiap variabel tersimbolkan kedalam bentuk kotak sedangkan variabel lain yang tidak dilakukan analisis model atau *error* terlihat dalam bentuk lingkaran. Berikut model *path analysis*:



**Gambar 3.1 Sub Struktur 1 dan Sub struktur 2**

Model yang tersaji sebelumnya memberikan gambaran mengenai hubungan antara *independent variable* yaitu komunikasi organisasi dan budaya organisasi dengan *dependent variable* yaitu loyalitas kerja dan kepuasan kerja. Pengaruh komunikasi organisasi serta budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan disebut pengaruh secara langsung (*direct effect*). Komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja disebut pengaruh secara tidak langsung atau *indirect effect*. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh *dependent variable* terhadap *independent variable* secara parsial dan simultan

1. Persamaan sub struktur 1

$$Z = \beta_{zx_1}X_1 + \beta_{zx_2}X_2 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots (3.5)$$

**Keterangan:**

Z = variabel dependen (kepuasan kerja)

X<sub>1</sub> = variabel independen (komunikasi organisasi)

X<sub>2</sub> = variabel independent (budaya organisasi)

$\beta_{zx_1}$  = Koefisien jalur X<sub>1</sub> ke Z

$\beta_{zx_2}$  = Koefisien jalur X<sub>2</sub> ke Z

$\varepsilon_1$  = Koefisien jalur error 1

Merumuskan hipotesis dalam persamaan sub struktur 1:

$$Z = \beta_{zx_1}X_1 + \beta_{zx_2}X_2 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots (3.6)$$

Berdasarkan persamaan substruktur 1 terdiri hipotesisi sebagai berikut:

a. Pengaruh  $X_1$  terhadap  $Z$

Ho:  $\beta_{zx_1} = 0$  (tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja)

Ha:  $\beta_{zx_1} \neq 0$  (terdapat pengaruh langsung yang signifikan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja)

b. Pengaruh  $X_2$  terhadap  $Z$

Ho:  $\beta_{zx_2} = 0$  (tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja)

Ha:  $\beta_{zx_2} \neq 0$  (terdapat pengaruh langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja)

Menguji pengaruh pada masing – masing perubahan variabel dependen terhadap perubahan variabel independent, bisa dilihat dari nilai signifikan nilai t dibanding taraf nyata  $\alpha$  0.05, kriteria sebagai berikut:

1) Ho: ditolak apabila Ha diterima atau signifikan  $t < 0.05$

2) Ho: diterima apabila Ha ditolak atau signifikan  $t > 0.05$

c. menghitung error 1 ( $\varepsilon_1$ ), maka perlu pengujian hipotesis pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Z$

Ho:  $\beta_{z\varepsilon_1} = 0$  (tidak terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja)

Ha:  $\beta_{z\varepsilon_1} \neq 0$  (terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja)

Menguji pengaruh perubahan variabel dependen secara bersama-sama pada perubahan variabel independent, terlihat dari signifikan F diandingkan dengan nilai  $\alpha = 0.05$ , kriteria berikut:

- 1)  $H_0$ ; ditolak jika  $H_a$  signifikan  $F < 0,05$
- 2)  $H_0$ ; diterima jika  $H_a$  signifikan  $F \geq 0,05$

2. persamaan substruktur 2

$$Z = \beta_{yx_1}X_1 + \beta_{yx_2}X_2 + \beta_{yz}Z + \varepsilon_2 \dots\dots\dots (3.7)$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen loyalitas kerja

Z = Variabel dependen kepuasan kerja

$X_1$  = variabel independent komunikasi organisasi

$X_2$  = Variabel independent budaya organisasi

$\beta_{yx_1}$  = Koefisien jalur  $X_1$  ke Y

$\beta_{yx_2}$  = Koefisien jalur  $X_2$  ke Y

$\beta_{yz}$  = Koefisien jalur Z ke Y

$\varepsilon_2$  = Koefisien jalur variabel error 2

Hipotesis yang dirumuskan kedalam persamaan sub struktur 2:

$$Y = \beta_{yx_1}X_1 + \beta_{yx_2}X_2 + \beta_{yz}Z + \varepsilon_2 \dots\dots\dots (3.8)$$

Berdasarkan persamaan dari substruktur 2 terdiri hipotesis berikut:

a. pengaruh  $X_1$  terhadap Y

$H_0$ :  $\beta_{yx_1} = 0$  (tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan komunikasi organisasi terhadap loyalitas kerja)

$H_a$ :  $\beta_{yx_1} \neq 0$  (terdapat pengaruh langsung yang signifikan komunikasi organisasi terhadap loyalitas kerja)

b. Pengaruh  $X_2$  terhadap Y

$H_0$  :  $\beta_{yx_2} = 0$  (tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja)

$H_a: \beta_{yx2} \neq 0$  (terdapat pengaruh langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja)

c. Pengaruh Z dan Y

$H_o: \beta_{yz} = 0$  (tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja)

$H_a: \beta_{yz} \neq 0$  (terdapat pengaruh langsung yang signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja)

Menguji pengaruh terhadap setiap masing – masing perubahan variabel dependen pada perubahan variabel independent, dilihat dari nilai signifikan t dibandingkan taraf  $\alpha = 0.05$ , kriteria:

1)  $H_o$ : ditolak jika  $H_a$  signifikan  $t < 0,05$

2)  $H_o$ : diterima jika  $H_a$  signifikan  $t \geq 0,05$

d. guna menghitung error 2 ( $\epsilon_2$ ), maka dilakukan pengujian hipotesis pengaruh  $X_1$   $X_2$  dan Z terhadap Y

$H_o: \beta_{y\epsilon_2} = 0$  (tidak terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi organisasi dan budaya organisasi serta kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja)

$H_a: \beta_{y\epsilon_2} \neq 0$  terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi organisasi dan budaya organisasi serta kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja)

Menguji pengaruh perubahan variabel dependen secara bersama-sama pada perubahan variabel independent, terlihat dari nilai signifikansi F dibanding taraf nilai  $\alpha = 0.05$  dengan kriteria:

1)  $H_o$ : ditolak jika  $H_a$  signifikansi  $F < 0,05$

2)  $H_o$ : diterima jika  $H_a$  signifikansi  $F > 0,05$

### 3.5.5.2 Sobel Test

Menghitung pengaruh tidak langsung komunikasi organisasi terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja, maka dilakukan pengujian Sobel, yaitu bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja
- b. pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja

uji hipotesis mediasi dilakukan melalui prosedur yang sudah dikembangkan melalui uji Sobel. Uji ini bertujuan untuk mencari kekuatan pengaruh tidak langsung X dan Y melalui M. pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M didapatkan dari perhitungan cara mengalihkan jalur  $X \rightarrow M$  (a) dengan jalur  $M \rightarrow Y$  (b) atau  $ab$ . Jadi koefisien  $ab = (c - c')$ , dimana  $c$  adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan  $c'$  adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M.

Rumus standar error Sobel test sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2} \dots\dots\dots (3.9)$$

Menguji signifikansi pengaruh tidak langsung perlu dihitung nilai t dari koefisien  $ab$  melalui rumus berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}} \dots\dots\dots (4.0)$$

Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi pengaruh mediasi. Asumsi dari hasil uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, apabila jumlah sampel sedikit maka pengujian Sobel kurang konservatif.