

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini adalah *work life balance*, komitmen organisasi, dan budaya organisasi serta kinerja pegawai di Kantor Bank Indonesia Perwakilan Tasikmalaya dan Cirebon.

3.1.1 Profil dan Sejarah Berdirinya Bank Indonesia

Bank Indonesia merupakan bank sentral Republik Indonesia yang awalnya didirikan oleh pemerintah *Hindia Belanda* tahun 1828 dengan nama *De Javasche Bank*. Mulanya, *De Javasche Bank* merupakan bank sirkulasi yang memiliki tugas untuk mencetak dan mengedarkan uang. Pada 1 Juli 1953 ditetapkan UU No. 11 Tahun 1953 yang menyatakan Bank Indonesia sebagai pengganti sekaligus merupakan bentuk nasionalisasi dari *De Javasche Bank*. Pada saat itu, Bank Indonesia memiliki tiga tugas utama di bidang moneter, perbankan, dan system pembayaran. Bank Indonesia juga diberi tugas penting lain dalam hubungannya dengan Pemerintah dan melanjutkan fungsi bank komersial yang dilakukan oleh *De Javasche Bank* sebelumnya.

Tahun 1968, dibuat undang-undang yang menetapkan Bank Indonesia sebagai bank sentral dan mengatur kedudukan dan tugas Bank Indonesia sebagai bank sentral yang terpisah dari bank-bank lain yang menjalankan fungsi komersial. Selanjutnya, status dan kedudukan Bank Indonesia ditetapkan sebagai Lembaga independen dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sesuai dengan UU No. 23

Tahun 1999 yang kemudian diamandemen dengan UU No. 3 Tahun 2004. Sebagai suatu lembaga negara yang independen, Bank Indonesia mempunyai otonomi penuh dalam merumuskan dan melaksanakan setiap tugas dan wewenangnya sebagaimana ditentukan dalam undang-undang tersebut. Pihak luartidak dibenarkan mencampuri pelaksanaan tugas Bank Indonesia, dan BI juga berkewajiban untuk menolak atau mengabaikan intervensi dalam bentuk apapun dari pihak manapun juga.

Bank Indonesia dipimpin oleh dewan gubernur yang terdiri atas: gubernur, deputy gubernur senior, dan empat hingga tujuh deputy gubernur. Anggota Dewan Gubernur (ADG) Bank Indonesia menjabat selama lima tahun dan dapat dipilih kembali pada jabatan yang sama untuk satu periode berikutnya. ADG Bank Indonesia diusulkan dan diangkat oleh Presiden Republik Indonesia berdasarkan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI). Untuk mendapatkan kandidat yang pantas dan layak, DPR-RI melakukan proses seleksi untuk mendalami visi, pengalaman, keahlian, dan integritas kandidat. Sesuai Undang-Undang tentang Bank Indonesia, tugas dan kewenangan Bank Indonesia adalah menetapkan dan melaksanakan kebijakan moneter; mengatur dan menjaga kelancaran sistem pembayaran; mengatur dan mengawasi bank. Selanjutnya, fungsi pengaturan dan pengawasan perbankan pada akhir 2013 beralih kepada Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Dalam kaitan itu, Bank Indonesia diberikan mandat baru berupa kebijakan, pengaturan, dan pengawasan makroprudensial. Mandat di bidang makroprudensial ini diamanatkan dalam Undang-Undang tentang OJK dan dilaksanakan mulai 1 Januari 2014. Mandat tersebut menegaskan peran Bank

Indonesia sebagai salah satu lembaga yang bertanggung jawab atas terwujudnya stabilitas sistem keuangan Indonesia. Mandat tersebut dilaksanakan melalui sinergi bauran kebijakan moneter dan sistem pembayaran.

Visi dan Misi Bank Indonesia

Babak baru dalam sejarah Bank Indonesia sebagai Bank Sentral yang independen dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya dimulai ketika sebuah undang-undang baru, yaitu UU No. 23/1999 tentang Bank Indonesia, dinyatakan berlaku pada tanggal 17 Mei 1999 dan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 6/ 2009. Undang-undang ini memberikan status dan kedudukan sebagai suatu lembaga negara yang independen dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, bebas dari campur tangan Pemerintah dan/atau pihak lain, kecuali untuk hal-hal yang secara tegas diatur dalam undang-undang ini.

Bank Indonesia mempunyai otonomi penuh dalam merumuskan dan melaksanakan setiap tugas dan wewenangnya sebagaimana ditentukan dalam undang-undang tersebut. Pihak luar tidak dibenarkan mencampuri pelaksanaan tugas Bank Indonesia, dan Bank Indonesia juga berkewajiban untuk menolak atau mengabaikan intervensi dalam bentuk apapun dari pihak manapun juga. Status dan kedudukan yang khusus tersebut diperlukan agar Bank Indonesia dapat melaksanakan peran dan fungsinya sebagai otoritas moneter secara lebih efektif dan efisien.

A. Visi Bank Indonesia

Menjadi bank sentral digital terdepan yang berkontribusi nyata terhadap perekonomian nasional dan terbaik di antara negara *emerging markets* untuk Indonesia maju

B. Misi Bank Indonesia

1. Mencapai dan memelihara stabilitas nilai Rupiah melalui efektivitas kebijakan moneter dan bauran Kebijakan Bank Indonesia;
2. Turut menjaga stabilitas sistem keuangan melalui efektivitas kebijakan makroprudensial Bank Indonesia dan sinergi dengan kebijakan mikroprudensial Otoritas Jasa Keuangan;
3. Turut mengembangkan ekonomi dan keuangan digital melalui penguatan kebijakan sistem pembayaran Bank Indonesia dan sinergi dengan kebijakan Pemerintah serta mitra strategis lain;
4. Turut mendukung stabilitas makroekonomi dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan melalui sinergi bauran Kebijakan Bank Indonesia dengan kebijakan fiskal dan reformasi struktural Pemerintah serta kebijakan mitra strategis lain;
5. Turut meningkatkan pendalaman pasar keuangan untuk memperkuat efektivitas kebijakan Bank Indonesia dan mendukung pembiayaan ekonomi nasional;
6. Turut mengembangkan ekonomi dan keuangan syariah di tingkat nasional hingga di tingkat daerah;

7. Mewujudkan bank sentral berbasis digital dalam kebijakan dan kelembagaan melalui penguatan organisasi, sumber daya manusia, tata kelola dan sistem informasi yang handal, serta peran internasional yang proaktif.

Tujuan dan Tugas

a. Tujuan

Dalam kapasitasnya sebagai bank sentral, Bank Indonesia mempunyai tujuan, yaitu mencapai stabilitas nilai rupiah, memelihara stabilitas Sistem Pembayaran, dan turut menjaga Stabilitas Sistem Keuangan dalam rangka mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Kestabilan nilai rupiah ini mengandung dua aspek, yaitu kestabilan nilai mata uang terhadap barang dan jasa, serta kestabilan terhadap mata uang negara lain.

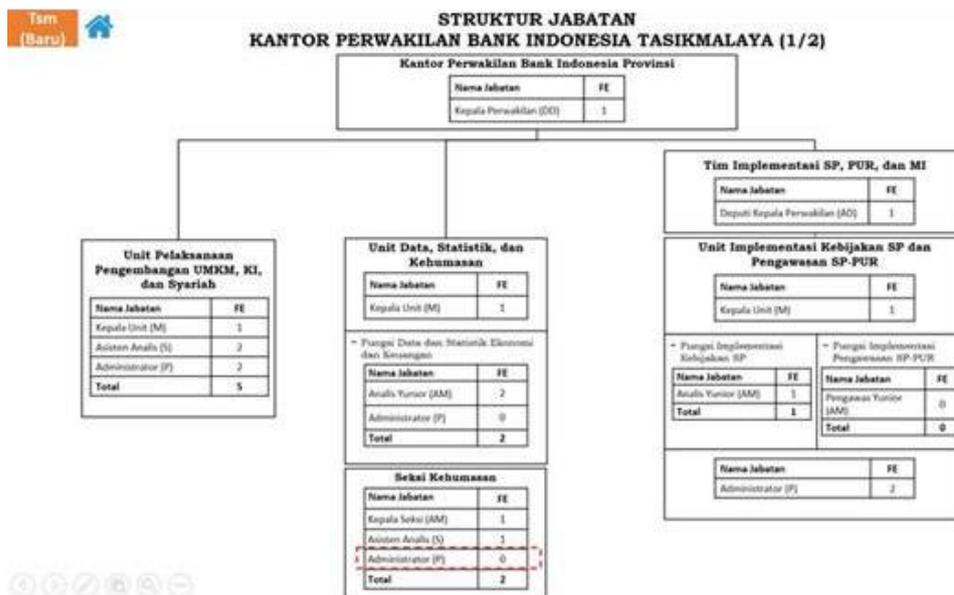
Aspek pertama tercermin pada perkembangan laju inflasi, sementara aspek kedua tercermin pada perkembangan nilai tukar rupiah terhadap mata uang negara lain. Perumusan tujuan tunggal ini dimaksudkan untuk memperjelas sasaran yang harus dicapai Bank Indonesia serta batas-batas tanggung jawabnya. Dengan demikian, tercapai atau tidaknya tujuan Bank Indonesia ini kelak akan dapat diukur dengan mudah.

b. Tiga Pilar Utama

Untuk mencapai tujuan tersebut Bank Indonesia didukung oleh tiga pilar yang merupakan tiga bidang tugasnya. Ketiga bidang tugas tersebut perlu diintegrasikan agar tujuan mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah dapat dicapai secara efektif dan efisien.

3.1.2 Struktur Organisasi

Terkait dengan Kantor Perwakilan Bank Indonesia di beberapa wilayah, Berdasarkan Peraturan Anggota Dewan Gubernur Intern Nomor 22/39/PADGIntern/2020 Tentang Organisasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Dalam Negeri Kelompok D, bahwa Visi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Dalam Negeri adalah menjadi Kantor Perwakilan Bank Indonesia yang kredibel dalam mendukung kebijakan Bank Indonesia dan berkontribusi secara nyata bagi pembangunan ekonomi daerah dan nasional.



Sumber: KPwBI Tasikmalaya, 2023

Gambar 3.1
Struktur Organisasi

Misi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Dalam Negeri adalah menjalankan kebijakan Bank Indonesia dalam menjaga stabilitas nilai rupiah, stabilitas sistem keuangan, efektivitas Pengelolaan Uang Rupiah (PUR) dan kehandalan Sistem

Pembayaran (SP) untuk mendukung pembangunan ekonomi daerah maupun nasional jangka panjang yang inklusif dan berkesinambungan.

Tugas pokok Kantor Perwakilan Dalam Negeri Kota/Kabupaten adalah:

1. Melakukan koordinasi, monitoring, dan evaluasi terkait pengembangan ekonomi daerah, ekonomi syariah, dan kehumasan, melakukan implementasi kebijakan SP, PUR, dan KI di daerah melalui kegiatan operasional SP non Tunai dan implementasi SP Non Tunai, dan melakukan pengawasan, perizinan, serta perlindungan konsumen sistem pembayaran dan pengelolaan uang rupiah dan pelaksanaan operasional pengelolaan uang rupiah;
2. Menyusun rekomendasi terkait pengembangan ekonomi daerah, ekonomi syariah, kehumasan, implementasi kebijakan SP PUR, pengawasan, perizinan, dan perlindungan konsumen sistem pembayaran dan rencana operasional pengelolaan uang rupiah;
3. Melakukan asesmen terkait data dan statistik ekonomi dan keuangan daerah, pengembangan ekonomi daerah, implementasi kebijakan sistem pembayaran dan pengelolaan uang rupiah, pengawasan, perizinan, serta perlindungan konsumen sistem pembayaran dan pengelolaan uang rupiah, dan rencana operasional pengelolaan uang rupiah;
4. Mengelola data/informasi terkait pengembangan ekonomi daerah, implementasi kebijakan sistem pembayaran dan pengelolaan uang rupiah. Pengawasan, perizinan, serta perlindungan konsumen sistem pembayaran dan operasional pengelolaan uang rupiah.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Survey Explanatory* yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018: 46) yaitu metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variable lainnya.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang akan diukur pengaruhnya yaitu *Work life balance* (X_1) Komitmen organisasi (X_2) Budaya organisasi (X_3) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Untuk menjelaskan operasionalisasi variabel dilihat pada Tabel 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Definisi Operasional | Dimensi | Indikator | Skala |
|------------------------------------|--|---|---|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <i>Work life balance</i> (X_1) | Keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi di Kantor Perwakilan BI Tasikmalaya dan Cirebon | <ol style="list-style-type: none"> <i>Time balance</i> (Keseimbangan Waktu) <i>Involvement balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan) <i>Satisfaction balance</i> (Keseimbangan Kepuasan) | <ul style="list-style-type: none"> Waktu bersama keluarga Waktu bersama teman Keterlibatan saat bekerja Keterlibatan keluarga Kenyamanan dalam pekerjaan Kenyamanan dalam kehidupan pribadi Kepuasan dalam pekerjaan | Ordinal |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------|---|--|---|---------|
| Komitmen Organisasi (X ₂) | Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya di Kantor Perwakilan BI Tasikmalaya dan Cirebon | <ol style="list-style-type: none"> Komitmen Afektif Komitmen berkelanjutan Komitmen Normatif | <ul style="list-style-type: none"> Keterikatan emosional Penyesuaian diri Berbaur dgn organisasi Menjadi bagian organisasi Konsistensi dlm bekerja Rasa memiliki organisasi Perasaan keterikatan Loyalitas thd organisasi Keyakinan thd organisasi | Ordinal |
| Budaya organisasi (X ₃) | Budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam Kantor Perwakilan BI Tasikmalaya dan Cirebon yang dijadikan filosofi kerja pegawai yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola anggotanya. | <ol style="list-style-type: none"> Inovasi Perhatian ke rincian. Orientasi hasil Orientasi orang Orientasi tim Keagresifan Stabilitas | <ul style="list-style-type: none"> Inovatif Pengambilan keputusan Ketelitian kerja Evaluasi hasil kerja Pencapaian hasil yang optimal Kenyamanan Rekreasi Kerja sama Saling menghargai Kritis dalam penggunaan waktu Kritis dalam pekerjaan Dukungan Organisasi dalam mempertahankan status | Ordinal |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|--|---|---|---------|
| Kinerja pegawai (Y) | Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai Kantor Perwakilan BI Tasikmalaya dan Cirebon | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian | <ul style="list-style-type: none"> • Persepsi terhadap kualitas kerja • Kuantitas pekerjaan yang terselesaikan • Ketepatan waktu dalam pekerjaan • Kecepatan layanan • Efektivitas kerja • Efisiensi kerja • Kemandirian kerja • Optimalisasi kerja | Ordinal |

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Interview yaitu dengan cara wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti yaitu kepada pimpinan dan anggota organisasi.
2. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti pada pegawai. Untuk memperoleh data yang akan dianalisis digunakan daftar pertanyaan/ pernyataan yang dapat berbentuk skala likert dengan komposisi nilai positif dan

negatif dengan alternatif jawaban sebagai berikut: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Lebih jelasnya formasi nilai, notasi dan predikat masing-masing pilihan jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Skala Likert
Alternatif Jawaban, Skor Positif dan Skor Negatif

| Alternatif Jawaban | Skor Positif | Skor Negatif |
|---------------------------|---------------------|---------------------|
| Sangat Setuju | 5 | 1 |
| Setuju | 4 | 2 |
| Kurang Setuju | 3 | 3 |
| Tidak Setuju | 2 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 5 |

Sumber: Sugiyono, 2018: 87

3. Studi dokumentasi yaitu pengumpulan data dari sumber-sumber yang ada dalam organisasi berupa buku-buku pedoman pelaksanaan pekerjaan serta terkait dengan aturan-aturan pelaksanaan pekerjaan dan yang terkait pula dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Dokumen yang diambil adalah dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

3.2.3 Populasi dan Teknik Sampling

Populasi (*population/ universe*) adalah sekumpulan dari individu yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2018: 115). Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun dan Effendi, 2018: 155).

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya dan Cirebon sebagai berikut.

Tabel 3.3
Jumlah Pegawai Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia
Tasikmalaya dan Cirebon

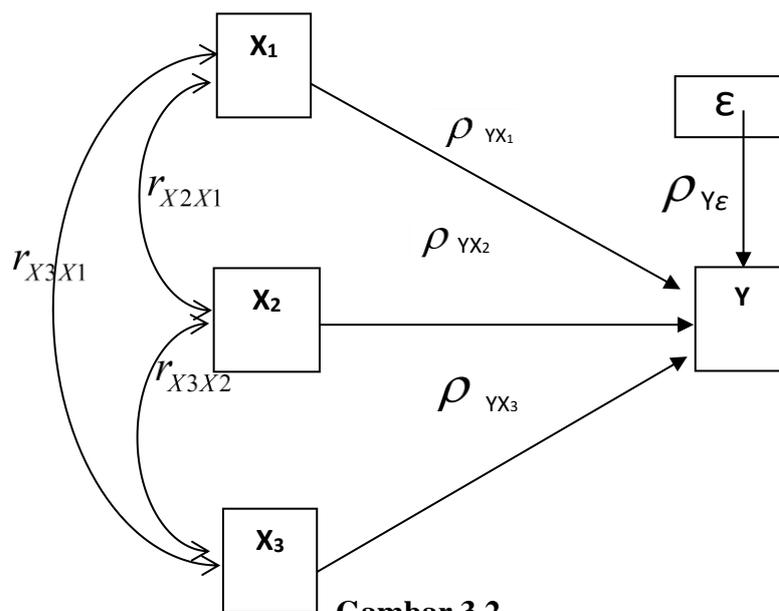
| No. | Nama | Jumlah |
|--------|--|--------|
| 1 | Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya | 50 |
| 2 | Kantor Perwakilan Bank Indonesia Cirebon | 49 |
| Jumlah | | 99 |

Sumber: Data Januari, 2023

Dari data di atas, jumlah populasi penelitian adalah sebanyak 99 orang pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya dan Cirebon, maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sensus. Sensus terjadi apabila setiap anggota atau karakteristik di dalam populasi dikenai penelitian (Sugiyono, 2018: 161). Oleh karena itu ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 99 pegawai.

3.2.4 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum, berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat diketahui model penelitian mengenai *work life balance*, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.



Gambar 3.2
Model Analisis Jalur

Keterangan gambar:

| | |
|---------------------|--|
| X_1 | : <i>Work life balance</i> |
| X_2 | : Komitmen organisasi |
| X_3 | : Budaya organisasi |
| Y | : Kinerja Pegawai |
| ϵ | : Faktor Pengaruh lain yang tidak diteliti |
| $\rho_{Y X_1}$ | : Koefisien jalur X_1 ke Y |
| $\rho_{Y X_2}$ | : Koefisien jalur X_2 ke Y |
| $\rho_{Y X_3}$ | : Koefisien jalur X_3 ke Y |
| $\rho_{Y \epsilon}$ | : Koefisien jalur jalur ϵ ke Y |
| $r_{X_1 X_2}$ | : Koefisien korelasi X_1 ke X_2 |
| $r_{X_1 X_3}$ | : Koefisien korelasi X_1 ke X_3 |
| $r_{X_2 X_3}$ | : Koefisien korelasi X_2 ke X_3 |

3.2.5 Analisis Data

Langkah-langkah analisis untuk membahas lebih lanjut dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pengujian Instrumen/Kuesioner

Dalam penelitian ini dilakukan dua pengujian terhadap kuesioner yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat mengukur keabsahan atau kecocokan instrumen yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi *product moment* (Sugiyono, 2018: 143) dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *product moment*;
 X = Nilai dari jawaban kuesioner;

Y = Nilai dari total jawaban kuesioner;
n = Jumlah sampel.

Selanjutnya untuk memudahkan dalam pengolahan data dan perhitungan uji validitas akan menggunakan SPSS (*Software Package for Social Science*) Versi 21.00.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat dipakai atau dapat diandalkan. Analisis yang digunakan yaitu menggunakan nilai koefisien *cronbach alfa*, dimana jika nilai koefisien *cronbach alfa lebih dari* $\geq 0,60$ maka instrumen lulus uji validitas.

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

α = Koefisien Reliabilitas
K = Banyaknya butir
 S^2_x = Varians Skor Total
 S^2_i = Varians butir ke-i

2) Analisis Data

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari penelitian, maka akan dianalisis dengan menggunakan analisis path. Untuk kelengkapan analisis dalam penelitian ini maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Melakukan pengukuran dengan prosentase dan skoring, dengan menggunakan rumus, sebagai berikut (Sugiyono, 2018: 152).

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban frekuensi

N = Jumlah responden

Selanjutnya menentukan Nilai Jenjang Interval (NJI) dengan menjumlah nilai tertinggi dari keseluruhan indikator maka dapat ditentukan interval perinciannya, sebagai berikut.

$$NJJ = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Keterangan:

NJI : nilai jenjang interval adalah interval untuk menentukan tinggi sekali, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah, suatu variabel.

Kriteria Pertanyaan : untuk menentukan klasifikasi penilaian.

2. Transformasi Data Ordinal menjadi Interval

Nilai jawaban responden yang telah diperoleh selanjutnya akan diubah skalanya dari skala ordinal menjadi skala interval dengan menggunakan metode *Successive Interval* yang caranya sebagai berikut (Harun Al-Rasyid, 2015: 131).

1. Perhatikan nilai jawaban dan setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner;
2. Untuk setiap pertanyaan tersebut, lakukan penghitungan ada berapa responden yang menjawab skor 1,2,3,4,5 = frekuensi (f);
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya n responden dan hasilnya = (p);
4. Kemudian hitung proporsi kumulatifnya (P_k);
5. Dengan menggunakan tabel normal, dihitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
6. Tentukan nilai densitas normal (f_d) yang sesuai dengan nilai Z;

7. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban dengan rumus sebagai berikut.

$$SV (\text{Scale value}) = \frac{(\text{Density at Lower Limit})(\text{Density at upper Limit})}{\text{Area Under Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

8. Sesuaikan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan jawaban responden yang terkecil melalui rumus berikut ini:

$$\text{Transformed Scale Value: } SV = SV + (SV \text{ min}) + 1$$

3. Analisis Statistik

Untuk menganalisis dengan menggunakan analisis jalur, maka digunakan langkah-langkah sebagai berikut.

a) Koefisien jalur

Koefisien jalur adalah koefisien regresi standar atau disebut 'beta' yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model jalur tertentu. Mencari pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu sebagai berikut.

Tabel 3.4
Pengaruh Langsung dan Tidak langsung Antara Variabel Penelitian

| | | |
|---------------------------|---|-----|
| Pengaruh X_1 terhadap Y | | |
| Pengaruh Langsung X_1 | $(\rho_{YX1})^2$ | |
| Melalui X_2 | $(\rho_{YX1}) (\Gamma_{X1X2}) (\rho_{YX2})$ | |
| Melalui X_3 | $(\rho_{YX1}) (\Gamma_{X1X3}) (\rho_{YX3})$ | + |
| | | (a) |
| Pengaruh X_2 terhadap Y | | |
| Pengaruh Langsung X_2 | $(\rho_{YX2})^2$ | |
| Melalui X_1 | $(\rho_{YX2}) (\Gamma_{X2X1}) (\rho_{YX1})$ | |
| Melalui X_3 | $(\rho_{YX2}) (\Gamma_{X2X3}) (\rho_{YX3})$ | + |
| | | (b) |

| | | |
|--|--|-----|
| Pengaruh X_3 terhadap Y | | |
| Pengaruh Langsung X_3 | $(\rho_{YX_3})^2$ | |
| Melalui X_1 | $(\rho_{YX_3})(r_{X_3X_1})(\rho_{YX_1})$ | |
| Melalui X_2 | $(\rho_{YX_3})(r_{X_3X_2})(\rho_{YX_2})$ | + |
| | | |
| Pengaruh Secara Bersama-sama/Determinasi (r^2) (a+b+c) | | (c) |
| Koefisien Non Determinasi (1-d) | | (d) |
| Pengaruh Total (d+e) | | (e) |
| | | |
| | | 1 |

b) Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah besarnya pengaruh bersama-sama variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh model persamaan jalur. Nilai persamaan jalur yang makin mendekati 100% menunjukkan bahwa makin banyak keragaman variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dapat dijelaskan dari persamaan jalur tersebut.

c) Koefisien residu

Untuk mengetahui pengaruh variabel lainnya atau faktor residu/ sisa dapat ditentukan melalui rumus sebagai berikut.

$$P_{Y\epsilon_2} = \sqrt{1 - R^2_{Y_i X_1 X_2 \dots X_k}}$$

Dimana: $R^2_{Y_i X_1 X_2 \dots X_k} = \sum_{i=1}^k \rho_{Y X_i} \rho_{Y X_1}$

3) Rumusan Hipotesis

Rumusan hipotesis statistik sebagai berikut.

1. Pengaruh secara parsial maka rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{01}, \rho_{YX_1} = 0$: *Work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_{a1}, \rho_{YX_1} > 0$: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

$H_{o2}, \rho_{YX_2} = 0$: Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_{a2}, \rho_{YX_2} > 0$: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

$H_{o3}, \rho_{YX_3} = 0$: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_{a3}, \rho_{YX_3} > 0$: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh secara simultan rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut.

$H_0 = \rho_{X_1Y} = \rho_{X_2Y} = \rho_{X_3Y} = 0$ *Work life balance*, komitmen organisasi dan budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja.

$H_a = \rho_{X_1Y} \neq \rho_{X_2Y} \neq \rho_{X_3Y} \neq 0$ *Work life balance*, komitmen organisasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4) Uji Signifikansi

Untuk menguji signifikansi dari rumusan hipotesis yang dikemukakan di atas, maka dilakukan dua pengujian yaitu:

a) Secara parsial

Untuk perhitungan uji signifikansi secara parsial akan digunakan *SPSS (Statistic Package For Social Science)* dengan melihat model *Coefficient*

Regression signifikan atau bisa dilihat dalam kolom sig. (P_{value}) yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai $\alpha = 5\%$.

Kaidah Keputusan:

Ho diterima dan Ha ditolak jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau $P_{\text{value}} > \alpha$

Ho ditolak dan Ha diterima jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $P_{\text{value}} < \alpha$

Rumus t hitung:

$$t = \frac{P_{yx_i}}{\sqrt{\frac{(1-R^2)C_{ii}}{(n-k-1)}}}$$

b) Secara simultan

Untuk perhitungan uji signifikansi secara simultan akan digunakan *SPSS* (*Statistic Package For Social Science*) dengan melihat tabel Anova atau bisa dilihat dalam kolom Sig. (P_{value}) yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai α sebesar 5%.

Kaidah Keputusan:

Ho diterima dan Ha ditolak jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ atau $P_{\text{value}} > \alpha$

Ho ditolak dan Ha diterima jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $P_{\text{value}} < \alpha$

Rumus F hitung sebagai berikut:

$$F = \frac{(n-k-1) \sum_{i=1}^k P_{yx_i} r_{yx_i}}{k(1 - \sum_{i=1}^k P_{yx_i} r_{yx_i})}$$