

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian “Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada PT. Indosurya Inti Finance Pekanbaru“. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu: variabel dependen kinerja (Y), independen yaitu Karakteristik biografis (X) dan variabel Mediasi yaitu komitmen Organisasi (Z).

#### 5.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 sampel/responden dari seluruh jumlah karyawan PT. Indosurya Inti Finance Pekanbaru. Untuk keperluan data tersebut, maka telah disebar kuesioner yang kemudian data hasil kuesioner dianalisis berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan status perkawinan.

##### 1. Deskripsi Berdasarkan Umur

**Tabel 5.1: Karakteristik karyawan berdasarkan tingkat usia pada tahun 2018**

No	Usia	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	20-30	10	28,6
2	31-40	23	65,7
3	41-50	2	5,7
Total		35	100

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa usia karyawan, usia 20-30 tahun sebanyak 10 karyawan (28,6%), usia 31-40 tahun sebanyak 23 karyawan (65,7%), usia 41-50 sebanyak 2 karyawan (5,7%) dan yakni dimana

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

responden terbanyak pada data tersebut adalah usia 31-40 tahun.

**2. Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 5.2: Karakteristik karyawan berdasarkan pada Jenis Kelamin tahun 2018**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Laki-laki	26	74,3
2	Perempuan	9	25,7
Total		35	100

Sumber: Data Olahan 2019

Pada tabel 5.2 diketahui bahwa responden yang terbesar menurut jenis kelamin adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 26 orang karyawan dengan prosentase sebesar 74,3% sedangkan jumlah responden jenis kelamin perempuan adalah 9 orang karyawan dengan jumlah prosentase 25,7% yang mendominasi pada PT. Indosurya Inti Finance adalah karyawan laki-laki.

**2. Deskripsi Berdasarkan Masa Kerja**

**Tabel 5.3 Karakteristik karyawan berdasarkan pada masa kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	1-3	12	34
2	4-7	22	63
3	> 7	1	3
Total		35	100

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa karyawan terbesar menurut lama bekerja adalah Masa kerja 4-7 tahun dengan jumlah 22 orang (63%), untuk karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun dengan jumlah 12 orang (34%), untuk karyawan masa kerja lebih 7 tahun dengan jumlah 1 orang (3%).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 5.4 Karakteristik karyawan berdasarkan pada status perkawinan**

No	Status Pernikahan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Menikah	32	91
2	Belum Menikah	3	9
Total		35	100

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui karyawan terbanyak menurut status pernikahan adalah karyawan dengan status menikah dengan jumlah 32 karyawan dengan persentase sebesar (91%) sedangkan untuk responden dengan status belum menikah adalah 3 orang dengan persentase (9%).

Dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa status pernikahan rata-rata karyawan di PT. Indosurya Inti Finance Pekanbaru adalah kebanyakan sudah menikah dimana hal tersebut dipengaruhi oleh faktor usia yang sangat matang maka wajar dan dengan status pernikahan maka seseorang akan lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

## 5.2 Deskriptif Variabel Penelitian

### 5.2.1 Variabel Kinerja

Menurut **Irham (2013:2)** Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Pada variabel kinerja diberi 10 (sepuluh) pernyataan yang menjadi cerminan indikator dari variabel kinerja. Adapun pernyataan yang diajukan kepada responden dengan frekuensinya sebagai berikut:

**Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan tentang Kinerja.**

Butir Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah
Saya selalu bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik dan benar.	0	0	4	24	7	35
Selama ini saya merasa mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif, dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja.	0	0	2	21	12	35
Setiap keputusan yang saya ambil dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.	0	0	5	23	7	35
Saya mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.	0	0	5	22	8	35
Saya mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu.	0	0	4	26	5	35
Saya mempunyai komitmen kerja tinggi terhadap perusahaan.	0	0	4	23	8	35
Saya dapat bekerjasama dengan teman sekantor.	0	0	4	21	10	35
Saya mau mengambil resiko dan berpikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik.	0	0	3	13	19	35
Saya mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu.	0	0	4	24	7	35
Karyawan merasa bertanggung jawab atas pengembangan dan berniat	0	0	3	22	10	35

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	mengevaluasi diri secara terus menerus.						
Jumlah		0	0	38	219	93	350
Persentase		0	0	10.8	62.6	26.6	100

Sumber: Data Olahan 2019

Dari pengolahan data hasil penelitian tentang jawaban responden terhadap pernyataan yang ada pada Variabel Kinerja, sebagaimana yang ada pada tabel di atas. Maka didapatkan hasil bahwa 10.8% responden mengatakan bahwa mereka merasa kurang setuju, 62.6% responden mengatakan bahwa mereka merasa setuju, dan 26.6% responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan yang ada pada variabel tersebut.

Dari penjelasan hasil perhitungan tanggapan responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang ada pada PT. Indosurya Inti Finance Pekanbaru sudah baik. Hal ini dibuktikan dari bentuk pernyataan yang bersifat positif tentang kinerja karyawan, dan hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan yang ada pada variabel kinerja mayoritas menyatakan setuju dan sangat setuju.

**5.2.2 Variabel Komitmen Organisasi**

Menurut **Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012:182)** komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Pada variabel komitmen organisasi ini terdapat 10 (sepuluh) pernyataan yang diajukan kepada responden dengan frekuensinya sebagai berikut:

**Tabel 5.6: Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan yang ada pada Variabel Komitmen Organisasi.**

	Butir Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah
	Saya senang menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini.	0	1	14	18	2	35
	Perusahaan memiliki arti penting bagi saya.	0	0	8	19	8	35
	Saya tetap bekerja dalam perusahaan karena pilihan bekerja di tempat lain terbatas.	0	0	9	19	7	35
	Jika saya keluar dari perusahaan ini maka kerugian yang saya alami lebih besar dari pada manfaat yang saya dapatkan.	0	0	11	21	3	35
5	Saya merasa loyalitas pada perusahaan menjadi faktor penting.	0	0	13	14	8	35
6	Nilai dan norma perusahaan sesuai dan cukup baik bagi saya.	0	0	10	22	3	35
7	Saya merasa tidak mudah berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain.	0	2	6	19	8	35
	Perusahaan selalu mendukung karyawan agar karyawan merasa dibutuhkan.	0	2	8	23	2	35
	Saya merasa bukan hal yang benar jika saya keluar dari perusahaan karena ada tawaran yang lebih baik.	0	0	12	20	3	35
	Saya akan selalu menjaga nama baik perusahaan.	0	0	12	19	4	35
	<b>Jumlah</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>103</b>	<b>194</b>	<b>48</b>	<b>350</b>
	<b>Persentase</b>	<b>0</b>	<b>1.4</b>	<b>29.4</b>	<b>55.5</b>	<b>13.7</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Olahan 2019

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari pengolahan data hasil penelitian tentang jawaban responden terhadap pernyataan yang ada pada variabel komitmen organisasi. Maka didapatkan hasil bahwa 1.4% responden mengatakan bahwa mereka merasa tidak setuju. 29.4% responden mengatakan bahwa mereka merasa kurang setuju. 55.5% responden mengatakan bahwa mereka merasa setuju,, dan 13.7% responden yang mengatakan sangat setuju dengan pernyataan yang ada pada variabel tersebut.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan yang ada pada variabel komitmen organisasi, dan pernyataan bersifat positif, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen oragnisasi pada perusahaan tersebut kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil rekapitulasi yang ada mengatakan sebagian besar pada kurang setuju dan setuju.

### 5.3 Deskriptif Statistik

Gambaran tentang deskripsi hasil penelitian pada masing-masing variabel Karakteristik Biografis, Komitmen Organisasi dan Kinerja karyawan disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Label 5.7 : Deskriptif Statistik**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	35	33	50	41.57	4.448
Karakteristik Biografis	35	4	11	7.17	2.307
Komitmen Organisasi	35	29	45	38.11	4.714
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Data Olahan 2019

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### a. Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 33, nilai maksimum 50, rata – rata 41,57, dan standar deviasi 4,448.

#### b. Karakteristik Biografis

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 4, nilai maksimum 11, rata – rata 7,17, dan standar deviasi 2,307.

#### c. Komitmen Organisasi

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 29, nilai maksimum 45, rata – rata 38,11, dan standar deviasi 4,714.

### 5.4 Uji Kualitas Data

#### 5.4.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner akan dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, **Imam Ghozali (2011:52)**.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan ketentuan nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$  maka item pertanyaan dikatakan valid. Perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel, **Imam Ghozali (2011:53)**.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penelitian ini terdapat jumlah sampel sebanyak 35 responden, sehingga diperoleh nilai  $(df) = 35 - 2$  dengan nilai  $df$  dari 33 adalah 0,3338. Uji validitas ini menggunakan paket program spss 21 for windows dengan hasil sebagai berikut:

**1. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 5.8 : Rekapitulasi Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Butir Pernyataan	Kriteria $r_{tabel}$	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
1	0,3338	0,850	Valid
2	0,3338	0,696	Valid
3	0,3338	0,669	Valid
4	0,3338	0,792	Valid
5	0,3338	0,675	Valid
6	0,3338	0,769	Valid
7	0,3338	0,852	Valid
8	0,3338	0,783	Valid
9	0,3338	0,686	Valid
10	0,3338	0,804	Valid

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel 5.8 diatas terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan diatas kriteria 0.3338. jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

**2. Uji Validitas Komitmen Organisasi (Z)**

**Tabel 5.9 : Rekapitulasi Uji Validitas Komitmen Organisasi**

Butir Pernyataan	Kriteria $r_{tabel}$	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
1	0,3338	0,686	Valid
2	0,3338	0,753	Valid
3	0,3338	0,760	Valid
4	0,3338	0,666	Valid
5	0,3338	0,635	Valid
6	0,3338	0,724	Valid
7	0,3338	0,655	Valid



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8	0,3338	0,646	Valid
9	0,3338	0,736	Valid
10	0,3338	0,724	Valid

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel 5.9 diatas terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan diatas kriteria 0.3338. jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

**5.4.2 Uji Reliabilitas**

Reliabelitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitasnya digunakan Cronbach’s alpha, instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya  $\geq 0,6$ . Hasil uji realibilitas disajikan sebagai berikut :

**Tabel 5.10 : Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item	Kriteria	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,60	0,918	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	10	0,60	0,880	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2019

Pada tabel 5.10 terlihat bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai *Cronbach’s alpha* sebesar 0,918 atau 91,8%, dan variabel komitmen Organisasi (Z) mempunyai nilai *Cronbach’s alpha* sebesar 0,880 atau 88%. Nilai batas yaitu  $> 0,60$  maka dapat dikatakan semua variabel reliabel dan layak digunakan sebagai data penelitian.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**5.5 Uji Asumsi Klasik**

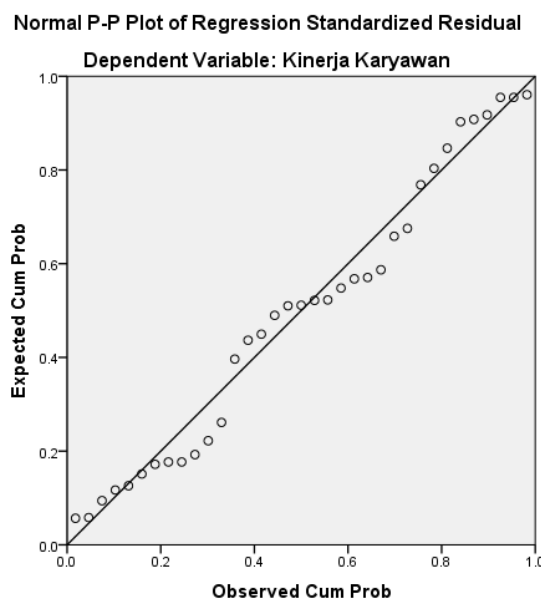
**5.5.1 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah analisis dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data (titik) menyebar menjauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini hasil uji normalitas :

**Gambar 5.1**  
**Uji Normalitas**



Sumber: Olahan Data 2019

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Normal Probability Plot* pada penelitian ini tampak pada grafik. Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa sebaran data tersebar disekitar garis diagonal atau tidak terpencah jauh dari garis diagonal maka dikatakan bahwa persyaratan normalitas bisa terpenuhi. Dengan demikian pengujian statistik dapat dilakukan pada penelitian untuk menguji hipotesis.

Adapun, normalitas suatu data juga dapat di tunjukkan dengan perhitungan statistik *kolmogorov-smirnov* yang dapat dilihat pada tabel 5.11 berikut ini :

**Tabel 5.11 : Hasil One-Sample *Kolmogorov-Smirnov***

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86883448
	Absolute	.100
Most Extreme Differences	Positive	.100
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.594
Asymp. Sig. (2-tailed)		.873

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan 2019

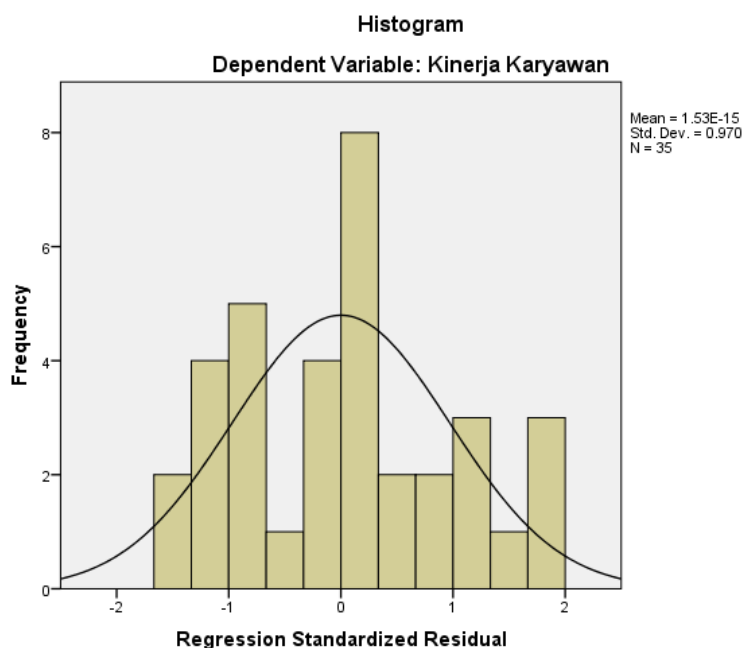
Hasil uji normalitas dengan uji statistik one sample *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 5.11 diatas, besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,594 dan signifikan pada 0,873. Residual data berdistribusi normal jika signifikansi  $> 0,05$ , dari pengujian diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel dependen dan variabel independen memiliki tingkat signifikansi diatas 0,05, jadi dapat dikatakan residual data berdistribusi normal.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk memperkuat hasil uji statistik one sample *Kolmogorov-Smirnov* ini, maka dilakukan juga uji normalitas dengan grafik histogram. Grafik histogram dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 5.2**  
**Histogram**



### 5.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem autokorelasi (Ghozali, 2011). Uji Durbin Watson (DW Test) dengan rumus:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$d = \frac{\sum(e - e_{t-1})^2}{\sum e_t^2}$$

Dimana: d = nilai Durbin Watson

e = residual

Nilai Durbin Watson kemudian dibandingkan dengan nilai d tabel. Adapun kriteria yang dihasilkan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Angka DW dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- b. Angka DW dibawah -2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi
- c. Angka DW diatas 2 berarti ada autokorelasi negatif

**Tabel 5.12 : Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.558	2.957	1.721

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Karakteristik Biografis

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2019

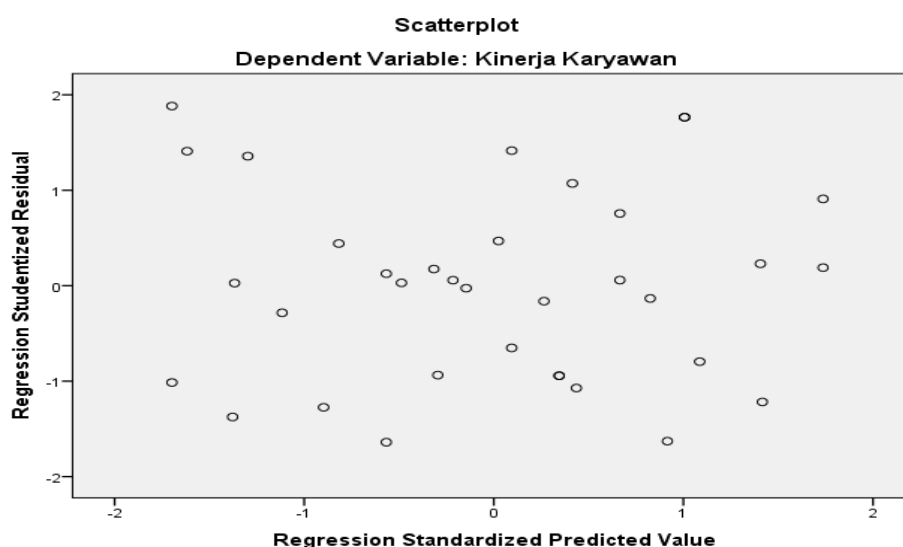
Dari tabel 5.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai D-W sebesar 1,721, nilai ini terletak diantara -2 sampai 2 yang berarti tidak terjadi autokorelasi pada model yang dibuat.

**5.3 Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu

pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, yang diperlihatkan pada gambar berikut:

**Gambar 5.3**  
**Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot**



Sumber: Data Olahan 2019

Pada gambar 5.3 di atas, dapat dilihat bahwa terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga berdasarkan ketentuan yang telah dijelaskan di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 5.5.4 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel 5.13 berikut :

**Tabel 5.13 : Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Karakteristik Biografis	.770	1.299
Komitmen Organisasi	.770	1.299

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel 5.13 diatas dapat dilihat bahwa nilai variance inflation factor (VIF) dari model analisis pada penelitian ini berada dibawah angka 10, yaitu Karakteristik Biografis (X1) memiliki VIF sebesar 1,299, dan Komitmen Organisasi (Z) memiliki VIF sebesar 1,299. Dan nilai tolerance > 0,1, yaitu Karakteristik Biografis (X1) memiliki tolerance sebesar 0,770, dan Komitmen Organisasi (Z) memiliki tolerance sebesar 0,770. Dari ketentuan yang telah disebutkan di atas, telah diketahui nilai VIF dan tolerance masing-masing variabel dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresinya.



Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi.

## 5.6 Analisis regresi Berganda

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

**Tabel 5.14 : Hasil Uji Analisis Regresi Karakteristik Biografis Terhadap Komitmen Organisasi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	31.088	2.348		13.239	.000
	Karakteristik Biografis	.980	.312	.480	3.139	.004

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi  
Sumber: Data Olahan 2019

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = a + b_1 X_1 + e$$

$$Z = 31,088 + 0,980 X_1 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

- Nilai Konstanta sebesar 31,088. Artinya apabila variabel karakteristik biografis diasumsikan nol (0), maka nilai dari komitmen organisasi adalah sebesar 31,088.
- Koefisien regresi kompensasi (b1) bernilai positif sebesar 0,980, hal ini menunjukkan karakteristik biografis berpengaruh positif dan signifikan

terhadap komitmen organisasi, sehingga adanya peningkatan karakteristik biografis akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

- c. Nilai t hitung karakteristik biografis terhadap komitmen organisasi sebesar 3,139, sementara untuk t tabel dengan sig.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-k-1$ , yaitu  $35-1-1 = 34$ , maka didapat t tabel satu sisi sebesar 2,032. Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel, hal ini menunjukkan diterimanya  $H_{a1}$  yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik biografis terhadap komitmen organisasi.

**Tabel 5.15 : Hasil Uji Analisis Regresi**

**Karakteristik Biografis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.148	4.155		5.572	.000
1 Karakteristik Biografis	1.124	.250	.583	4.486	.000
Komitmen Organisasi	.272	.123	.288	2.218	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2019

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 Z + e$$

$$Y = 23,148 + 1,124X_1 + 0,272Z + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta sebesar 23,148. Artinya apabila variabel karakteristik biografis dan komitmen organisasi diasumsikan nol (0), maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 23,148.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Koefisien regresi karakteristik biografis ( $b_1$ ) bernilai positif sebesar 1,124, hal ini menunjukkan karakteristik biografis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan karakteristik biografis akan meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi komitmen organisasi ( $b_2$ ) bernilai positif sebesar 0,272, hal ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Nilai  $t$  hitung karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan sebesar 4,486 sementara untuk  $t$  tabel dengan sig.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-k$ , yaitu  $35-2=33$ , maka didapat  $t$  tabel satu sisi sebesar 2,035. Nilai  $t$  hitung lebih besar dibanding  $t$  tabel, hal ini menunjukkan diterimanya  $H_{a2}$  yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan.
- e. Nilai  $t$  hitung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,218 sementara untuk  $t$  tabel dengan sig.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-k-1$ , yaitu  $35-2=32$ , maka didapat  $t$  tabel satu sisi sebesar 2,037. Nilai  $t$  hitung lebih besar dibanding  $t$  tabel, hal ini menunjukkan diterimanya  $H_{a3}$  yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

### 6.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji – F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, dimana apabila nilai F hitung lebih

besar dibanding F tabel maka model yang digunakan fit atau baik. Nilai F hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai F tabel didapat melalui sig.  $\alpha = 0,05$  dengan  $df_1=k$  dan  $df_2 = n-k-1$ .

### 5.6.1.1 Karakteristik Biografis Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji – F antara karakteristik biografis terhadap komitmen organisasi dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

**Tabel 5.16 : Hasil Uji – f Karakteristik Biografis dan Terhadap Komitmen organisasi**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.731	1	173.731	9.854	.004 <sup>b</sup>
	Residual	581.812	33	17.631		
	Total	755.543	34			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Biografis

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel 5.16 diatas diketahui F hitung sebesar 9,854, sementara F tabel dengan  $df_1 = 1$  dan  $df_2= 35-1-1=33$ , maka didapat F tabel 4,14. Nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel dengan demikian model regresi antara karakteristik biografis terhadap komitmen organisasi dinyatakan fit atau baik.

### 5.6.1.2 Karakteristik Biografis dan Komitmen Organisasi Terhadap

#### Kinerja Karyawan

Hasil uji – F antara karakteristik biografis dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

**Tabel 5.17 : Karakteristik Biografis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392.744	2	196.372	22.456	.000 <sup>b</sup>
	Residual	279.827	32	8.745		
	Total	672.571	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Karakteristik Biografis

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel 5.17 diatas diketahui F hitung sebesar 22,456 sementara F tabel dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 35 - 2 - 1 = 32$ , maka didapat F tabel 3,29. Nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel dengan demikian model regresi antara karakteristik biografis dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dinyatakan fit atau baik.

### 5.6.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variable independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai R Square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

#### 1. Karakteristik Biografis Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil koefisien determinasi antara Karakteristik biografis terhadap komitmen organisasi dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 5.18 : Hasil Koefisien Determinasi Karakteristik Biografis Terhadap Komitmen Organisasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 <sup>a</sup>	.230	.207	4.199

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Biografis

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 5.18 di atas, besarnya nilai *R square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,230. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel karakteristik biografis terhadap komitmen organisasi yang dapat diterangkan oleh persamaan ini sebesar 2,3%.

## 2. Karakteristik biografis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil koefisien determinasi antara Karakteristik biografis dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

**Tabel 5.19 : Hasil Koefisien Determinasi Karakteristik Biografis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.558	2.957

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Karakteristik Biografis

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 5.19 di atas, besarnya nilai *R square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,584. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel karakteristik biografis dan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dapat diterangkan oleh persamaan ini sebesar 58,4%.

**5.7 Uji Hipotesis Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

- Persamaan Jalur

Hasil pengujian koefisien jalur disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel: 5.20 : Hasil Pengujian Koefisien Jalur Pengaruh Langsung**

No.	Model	Koefisien Regresi	Konstanta
1	Karakteristik Biografis (X) → Komitmen Organisasi (Z)	0,980	31,088
2	Karakteristik Biografis (X) → Kinerja karyawan (Y)	1,124	23,148
3	Komitmen Organisasi (Z) → Kinerja karyawan (Y)	0,272	

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.20 hasil pengujian jalur yang disajikan pada tabel di atas, maka dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = 31,088 + 0,980 X + \epsilon_i$$

$$Y = 23,148 + 1,124 X + 0,272 Z + \epsilon_i$$

- Pengujian Jalur

Berdasarkan model analisis jalur, maka dilakukan dengan menguji koefisien *path* masing-masing variabel. Adapun pengujian yang akan dilakukan adalah :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pengaruh variabel Karakteristik Biografis (X) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Z);
2. Pengaruh variabel Karakteristik Biografis (X) terhadap kinerja karyawan (Y);
3. Pengaruh variabel Komitmen Organisasi (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Koefisien *Path* menunjukkan pengaruh langsung dari setiap variabel. Hasil analisis regresi yang digunakan untuk menghitung analisis *Path* dirangkum dan disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 5.21 : Hasil Analisis Jalur**

No.	Model	Beta	t-hitung	R <sup>2</sup>	Sig.
1	Karakteristik Biografis (X) → Komitmen Organisasi (Z)	0,480	3,139	0,230	0,004
2	Karakteristik Biografis (X) → Kinerja karyawan (Y)	0,583	4,486	0,584	0,000
3	Komitmen Organisasi (Z) → Kinerja karyawan (Y)	0,288	2,218	0,584	0,034

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel di atas selanjutnya akan dijelaskan masing-masing hasil berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

**a. Pengujian Pertama**

Pengujian pertama tentang pengaruh variabel karakteristik biografis (X) terhadap variabel komitmen organisasi (Z), diperoleh nilai koefisien *path* sebesar 0,480 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai signifikansi sebesar 0,004



lebih kecil dari  $\alpha$  ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian menunjukkan bahwa karakteristik biografis berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### b. Pengujian Kedua

Pengujian kedua tentang pengaruh variabel Karakteristik Biografis (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai koefisien *path* sebesar 0,583 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian menunjukkan bahwa karakteristik biografis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### c. Pengujian Ketiga

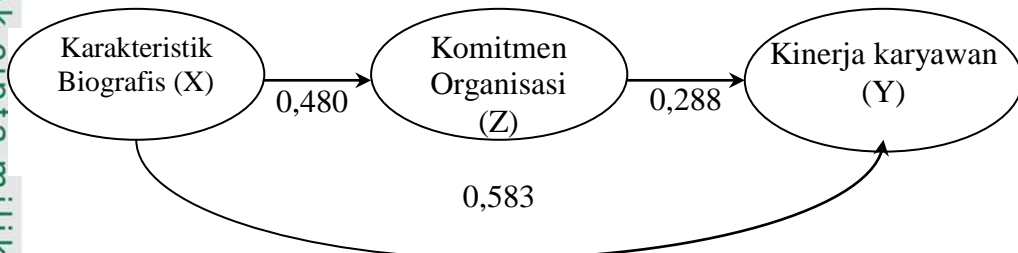
Pengujian ketiga tentang pengaruh variabel komitmen organisasi (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai koefisien *path* sebesar 0,288 dengan nilai signifikansi sebesar 0,034. Nilai signifikansi sebesar 0,034 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### - Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengujian berikut akan menjelaskan pengaruh masing-masing variabel bebas baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui variabel komitmen organisasi. Adapun model pengaruh langsung dan tidak langsung dalam penelitian ini disajikan pada gambar berikut :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar 5.4 Model Analisis Jalur**

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh langsung variabel Karateristik iografis (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan pengaruh tidak langsung melalui variabel Komitmen Organisasi (Z) adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel karakteristik biografis (X) terhadap variabel komitmen organisasi (Z)

$$DE_{XZ} = 0,480$$

2. Pengaruh variabel karakteristik biografis (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

$$DE_{XY} = 0,583$$

3. Pengaruh variabel komitmen organisasi (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

$$DE_{ZY} = 0,288$$

4. Pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel komitmen organisasi (Z)

$$\begin{aligned}
 IE_{XZY} &= DE_{XZ} \times DE_{ZY} \\
 &= 0,480 \times 0,288 \\
 &= 0,13
 \end{aligned}$$

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas kemudian dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel terikat kinerja karyawan yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.22 : Hasil Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung**

Uraian	Pengaruh		
	Langsung	Tidak langsung	Total
Pengaruh karakteristik biografis (X) terhadap komitmen organisasi (Z)	0,480		0,480
Pengaruh karakteristik biografis (X) terhadap kinerja karyawan (Y)			
Pengaruh langsung	0,583		
Pengaruh tidak langsung (melalui Z)		0,13	
Pengaruh langsung dan tidak langsung			0,596

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur variabel karakteristik biografis terhadap komitmen organisasi adalah variabel karakteristik biografis (X) berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi (Z) sebesar 48%.

Untuk pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur variabel karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan adalah variabel karakteristik biografis (X) berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 58,3%, sedangkan untuk pengujian koefisien jalur pengaruh tidak langsung variabel karakteristik biografis (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

melalui komitmen organisasi (Z) bernilai positif sebesar 13,0%. Artinya pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan secara langsung lebih besar jika dibandingkan pengaruh secara tidak langsung, sedangkan untuk pengaruh total adalah sebesar 59,6%.

## 5.8 Pembahasan

### 5.8.1 Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa karakteristik biografis berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi pada PT Indosurya Inti Finance Pekanbaru diterima, karena dari hasil pengujian *Path Analysis* menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien path sebesar 0,480 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian menunjukkan bahwa karakteristik biografis berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Mariyudi, Syamsul Bahri, Jumin (2016) dimana karakteristik biografis berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

### 5.8.2 Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kinerja

Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa karakteristik biografis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indosurya Inti Finance Pekanbaru diterima, karena dari hasil pengujian *Path Analysis* menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien *Path* sebesar 0,583 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $p <$

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

0,05). Dengan demikian menunjukkan bahwa karakteristik biografis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marlin Yunita (2014), Hendri Putra (2007), Elok Aulal Inayah (2018) mengatakan bahwa karakteristik biografis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indosurya Inti Finance Pekanbaru diterima, karena Hasil pengujian *Path Analysis* menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Jumin (2016) dimana komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berbanding terbalik dengan Muhamad Amin Kuncoro (2011) mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dan karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi diperoleh hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung yang menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung karakteristik biografis terhadap kinerja sebesar 0,583. Sedangkan pengaruh tidak langsung karakteristik biografis terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar 0,13. Artinya komitmen organisasi tidak terbukti menjadi variabel mediasi antara pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.