

BAB VI PENGUMPULAN DAN ANALISA DATA

4.1 Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan mengenai tahapan pengumpulan data penelitian. Pada tahap pengumpulan data akan dijelaskan bagaimana cara mendapatkan data dan darimana data tersebut didapatkan. Dalam bab ini juga akan dijelaskan mengenai analisa data penelitian. Adapun analisa yang digunakan adalah analisa korelasi, analisa faktor, analisa regresi, uji model, uji validasi dan uji hipotesis. Analisa data yang akan dilakukan menggunakan *software* SPSS.17.

4.2 Pengumpulan Data

Pada tahap ini pengumpulan data dilakukan dengan memberikan/ menyebarkan kuisioner kepada beberapa orang responden. Dari 80 kuisioner yang diedarkan hanya 49 kuisioner yang dikembalikan. Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai PT. XYZ yang dapat menilai perubahan struktur organisasi divisi EPC Operasi pada perusahaan tersebut. Responden adalah mereka yang telah mengalami kondisi kerja pada organisasi lama (*Fungsional*) dan pada organisasi baru (*Produk-Team*). Adapun jumlah responden dalam penelitian ini diperoleh 55 responden (termasuk 6 sampel responden untuk keperluan validasi model) dengan uraian sebagai berikut :

Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
D3	3	5,45
S1	42	76,36
S2	10	18,18
Total	55	100,00

Sumber: hasil olahan data primer

Dari Table 4.1 bahwa tingkat pendidikan dari responden adalah D3 sebanyak 5,45%, sedangkan S1 dan S2 sebanyak 94,54%

Tabel 4.2. Data Responden berdasarkan pengalaman

Pengalaman kerja	Jumlah Responden	Prosentase (%)
<5 tahun	6	10,91
5- 10 tahun	9	16,36
10 – 20 tahun	34	61,82
>20 tahun	6	10,91
Total	55	100,00

Sumber: hasil olahan data primer

Dari Table 4.2 bahwa pengalaman kerja dari responden adalah < 10 tahun sebanyak 27,27%, sedangkan > 10 tahun sebanyak 72,73%.

Tabel 4.3. Data Responden berdasarkan jabatan dalam organisasi

Jabatan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Engineer	27	49
Senior Engineer	14	25
Manager	11	20
Vice President	3	5
Total	55	100

Sumber: hasil olahan data primer

Dari Table 4.3 bahwa jabatan responden pada organisasi adalah Engineer dan Senior Engineer sebanyak 74%, sedangkan Manager dan Vice President sebanyak 26%.

Berdasarkan gambaran umum sampel tersebut diatas diharapkan dapat memenuhi persyaratan yang telah ditentukan sehingga didapat jawaban yang lebih memberikan gambaran terhadap kondisi yang ada.

4.3 Analisa Data Hubungan Dengan Kinerja/Efektifitas

Analisa data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variable tidak bebas kinerja/efektifitas divisi Operasi perusahaan PT XYZ dengan variable bebas faktor-faktor organisasi.

4.3.1 Input Data

Data yang akan diproses untuk penelitian diinput kedalam program SPSS. Data-data yang diinput tersebut adalah data-data yang berhubungan dengan kinerja/efektifitas perusahaan. Data tersebut berjumlah 49 sampel terdiri dari 6

variabel kinerja/efektifitas (Y_i) dengan 57 variabel bebas (X_i) yang berhubungan dengan keefektifan divisi operasi dalam pelaksanaan proyek-proyek EPC.

4.3.2 Analisis Faktor Variabel Terikat

Untuk mengetahui variable faktor-faktor yang berperan dan berpengaruh terhadap kinerja/efektifitas dengan menyederhanakan jumlah variable yang mempunyai nilai r signifikan dengan $\alpha \leq 0,05$ maka dilakukan analisa faktor dengan menggunakan metode *Principal Component Analysis* dan metode rotasi *Varimax* dengan criteria Kaiser yaitu pengambilan komponen yang mempunyai *eigenvalues* > 1 seperti terlihat pada Table 4.4.

Tabel 4.4. Faktor Analisis Terhadap Variabel Terikat

Komponen	Variabel	Kinerja/Efektifitas
I	Y1	Banyak tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang harus dicapai dalam periode tertentu
	Y2	Masing-masing bidang memiliki sasaran-sasaran dan target-target tertentu
II	Y3	Penilaian tentang efisiensi biaya yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan organisasi
	Y4	Penilaian tentang kemampuan perusahaan bertahan dimasa depan
	Y5	Biaya yang dikeluarkan oleh organisasi sebanding dengan hasil yang diterima
	Y6	Penilaian tentang kemampuan perusahaan memperoleh laba dalam beberapa tahun ke depan

Sumber: hasil analisa faktor

Dari analisis faktor variabel terikat terhadap kinerja/efektifitas, untuk *eigenvalues* > 1 telah menghasilkan 2 komponen seperti terlihat pada Total Variance Explained maupun Rotated Component Matrix.

4.3.3 Analisa Multiplikatif

Analisa *multiplikatif* merupakan bentuk analisa heauristic karena bobot masing-masing faktor tidak diketahui (Harry Smith, 1992).

Berdasarkan hasil pengelompokkan variabel-variabel terikat dengan analisa faktor (lihat Tabel 4.4), maka dilakukan multiplikatif terhadap variabel-variabel yang mengelompok. Hasil multiplikatif ini akan membentuk variabel terikat baru, yaitu:

Tabel 4.5. Variabel Terikat Baru

Variabel	Multiplikatif	Penjelasan Variabel
Y_{Baru1}	$Y1 \times Y2$	Pencapaian banyaknya sasaran dan target
Y_{Baru2}	$Y3 \times Y4 \times Y5 \times Y6$	Efisiensi Biaya dan kemampuan perusahaan bertahan dimasa depan

Sumber: hasil olahan

Hasil analisa multiplikatif diharapkan dapat mewakili variabel-variabel terikat yang lama. Variabel baru pertama (Y_{Baru1}) merupakan pencapaian banyaknya sasaran dan target, sedangkan variabel baru kedua (Y_{Baru2}) merupakan pencapaian efisiensi biaya dan kemampuan perusahaan bertahan dimasa depan. Sehingga variable terikat yang akan digunakan dalam analisa selanjutnya (analisis korelasi, analisa variabel penentu dan analisa regresi) adalah variabel-variabel terikat baru.

4.3.4 Analisis Korelasi

Analisa korelasi dilakukan dengan metode korelasi pearson yang menghasilkan jenis koefisien korelasi bivariate dan dipilih variabel-variabel bebas yang berhubungan dengan variabel terikat dengan tingkat signifikansi $\leq 0,05$. Dengan bantuan progam SPSS 17 maka didapatkan hasil perhitungan korelasi antara variable terikat dengan variable bebas.

a. Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru2}

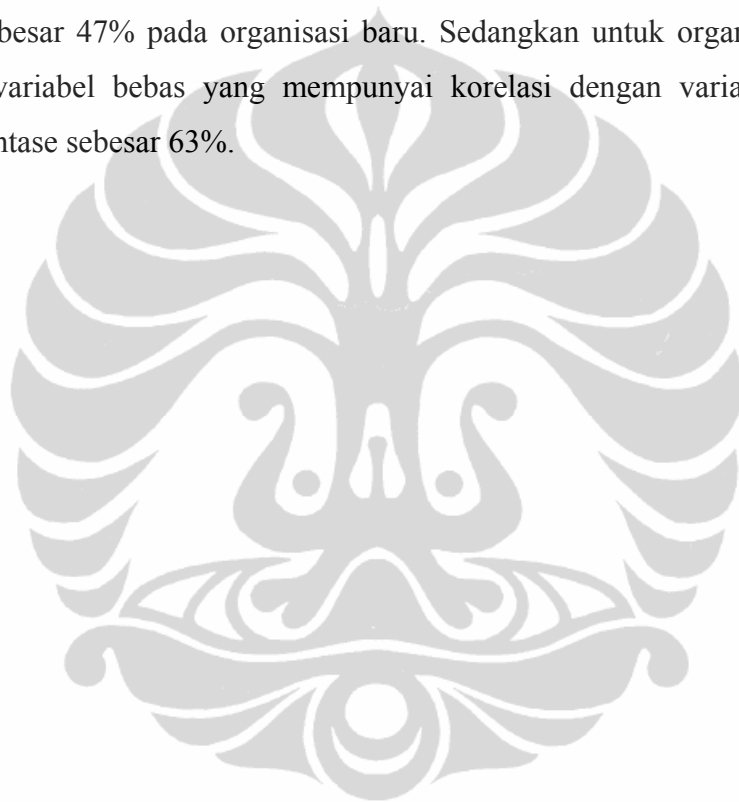
Dari hasil analisa korelasi dipilih variable-variabel yang mempunyai kekuatan hubungan secara positif dengan variable tidak bebas dengan nilai koefisien korelasi pearson " r " > 0.288 yaitu yang mempunyai tingkat hubungan besaran koefisien korelasi mulai berbobot rendah sampai sangat tinggi, seperti pada terlihat pada Table 4.6.

Berdasarkan Table 4.6 dari 57 variabel-variabel bebas yang ada terdapat 39 variabel bebas yang mempunyai korelasi dengan variabel terikat dengan prosentase sebesar 68% pada organisasi baru. Sedangkan untuk organisasi lama terdapat 28 variabel bebas yang mempunyai korelasi dengan variabel terikat dengan prosentase sebesar 49%.

b. Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru}

Dari hasil analisa korelasi dipilih variable-variabel yang mempunyai kekuatan hubungan secara positif dengan variable tidak bebas dengan nilai koefisien korelasi $> 0,282$ yaitu yang mempunyai tingkat hubungan besaran koefisien korelasi mulai berbobot rendah sampai sangat tinggi, seperti terlihat pada Table 4.7.

Berdasarkan table 4.7 dari 57 variabel-variabel bebas yang ada terdapat 27 variabel bebas yang mempunyai korelasi dengan variabel terikat dengan prosentase sebesar 47% pada organisasi baru. Sedangkan untuk organisasi lama terdapat 36 variabel bebas yang mempunyai korelasi dengan variabel terikat dengan prosentase sebesar 63%.



Tabel 4.6. Variabel bebas dan nilai korelasi faktor-faktor organisasi terhadap kinerja/efektifitas (Y_{Baru2})

No	Variabel Bebas	Jenis Variabel	Koefisien Korelasi (r)	
			Org Baru	Org Lama
1	X7	Kemampuan untuk memprediksi hasil pekerjaan	0,288	
2	X57	Informasi mengalir ke tingkatan-tingkatan yang lebih rendah	0,342	0,433
3	X56	Interaksi dengan para supplier/ subcontractor untuk perbaikan berkelanjutan	0,483	0,317
4	X55	Interaksi dengan para customer untuk perbaikan berkelanjutan	0,338	
5	X54	Manajemen secara konsisten melakukan scanning lingkungan di dalam dan di luar negeri untuk mendapatkan Oportuniti	0,452	0,288
6	X53	Perbaikan prosedur kerja	0,590	0,379
7	X52	Share Lessons Learned diantara project team dan organisasi	0,565	0,442
8	X51	Jumlah Lessons Learned yang dibuat	0,492	0,382
9	X5	Metode melakukan pekerjaan	0,460	0,374
10	X49	Para pegawai dari berbagai bagian yang bekerjasama melaksanakan tugas mereka dengan tepat dan tidak saling menghambat	0,553	0,520
11	X48	Komunikasi antar pegawai berjalan sangat baik dan lancar	0,533	0,499
12	X47	Seberapa jauh sistem pekerjaan rutin antar-berbagai bagian/departemen yang harus bekerja sama telah terlaksana	0,412	
13	X46	Adanya mekanisme atau bagian khusus yang menangani masalah koordinasi organisasi	0,408	
14	X45	Pertemuan formal dan informal	0,416	
15	X44	Setiap orang tahu harus bertanggung jawab kepada atasan langsung	0,412	0,456
16	X43	Jika ada masalah, setiap orang tahu harus meminta bantuan kepada siapa	0,529	0,346
17	X41	Intensitas dan frekwensi dari hubungan aktual didalam organisasi	0,489	
18	X40	Jumlah bawahan yang dapat dan harus diawasi oleh seorang manajer	0,318	
19	X39	Keterlibatan dalam mengambil keputusan-keputusan mengenai penentuan kebijakan baru	0,526	0,369
20	X38	Keterlibatan dalam mengambil keputusan-keputusan mengenai penentuan program baru	0,399	0,291
21	X37	Keterlibatan dalam penerimaan staf baru	0,425	0,306

Sumber: hasil analisa korelasi

Tabel 4.6. (Sambungan)

No	Variabel Bebas	Jenis Variabel	Koefisien Korelasi (r)	
			Org Baru	Org Lama
22	x36	Keterlibatan dalam mengambil keputusan tentang kenaikan pangkat tenaga staf ahli	0,482	
23	x35	Adanya hak memutuskan sendiri kebijakan yang berkaitan dengan pekerjaannya	0,386	0,302
24	x34	Proses pendistribusian wewenang ketinggian bawah didalam organisasi		0,327
25	x3	Adanya berbagai macam jenis pekerjaan harus dilaksanakan setiap hari	0,300	
26	x29	Hanya pimpinan yang berhak mengambil keputusan organisasi	0,358	
27	x27	Ketersediaan dokumen-dokumen kerja dengan lengkap	0,592	0,409
28	x26	Ketersediaan data-data tertulis mengenai hasil kerja (performance) setiap pegawai	0,518	0,385
29	x25	Mempunyai tata cara (prosedur) tertulis untuk digunakan	0,537	0,336
30	x24	Mengikuti prosedur-prosedur pelaksanaan secara teliti	0,454	0,461
31	x22	Terdapat banyak jenis peraturan-peraturan yang harus ditaati	0,432	
32	x21	Adanya pengawasan jika melanggar prosedur kerja yang telah ditetapkan	0,447	
33	x20	Adanya data-data tertulis mengenai hasil kerja (performance) setiap pegawai	0,485	0,387
34	x19	Adanya pengamatan terhadap pelanggaran peraturan-peraturan	0,471	0,382
35	x18	Adanya pengamatan pegawai mengikuti semua peraturan-peraturan dengan seksama	0,598	0,445
36	x17	Pemahaman terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan	0,460	0,565
37	x16	Pengetahuan dan pemahaman rincian pekerjaan yang dilakukan	0,418	0,524
38	x15	Tanggungjawab atas pekerjaan masing-masing	0,449	0,530
39	x14	Adanya buku peraturan (rules manual) yang bisa dipelajari dan dijadikan acuan	0,473	0,368
40	x13	Adanya uraian pekerjaan (job description) yang jelas dan lengkap	0,639	0,491

Sumber: hasil analisa korelasi

Tabel 4.7. Variabel bebas dan nilai korelasi faktor-faktor organisasi terhadap kinerja/efektifitas (Y_{Baru1})

No	Variabel Bebas	Jenis Variabel	Koefisien Korelasi (r)	
			Org Baru	Org Lama
1	X9	Dibutuhkan ilmu pengetahuan khusus dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan	0,449	0,426
2	X7	Kemampuan untuk memprediksi hasil pekerjaan	0,282	0,373
3	X57	Informasi mengalir ke tingkatan-tingkatan yang lebih rendah	0,369	0,291
4	X56	Interaksi dengan para supplier/subcontractor untuk perbaikan berkelanjutan	0,307	0,458
5	X55	Interaksi dengan para customer untuk perbaikan berkelanjutan	0,296	0,607
6	X54	Manajemen secara konsisten melakukan scanning lingkungan di dalam dan di luar negeri untuk mendapatkan Opurtuniti	0,296	0,344
7	X53	Perbaikan prosedur kerja	0,362	0,529
8	X52	Share Lessons Learned diantara project team dan organisasi	0,318	0,290
9	X51	Jumlah Lessons Learned yang dibuat	0,495	0,590
10	X48	Komunikasi antar pegawai berjalan sangat baik dan lancar	0,491	
11	X45	Pertemuan formal dan informal	0,645	0,643
12	X44	Setiap orang tahu harus bertanggung jawab kepada atasan langsung	0,612	0,662
13	X43	Jika ada masalah, setiap orang tahu harus meminta bantuan kepada siapa		0,341
14	X41	Intensitas dan frekwensi dari hubungan aktual didalam organisasi	0,451	0,526
15	X40	Jumlah bawahan yang dapat dan harus diawasi oleh seorang manajer		0,321
16	X39	Keterlibatan dalam mengambil keputusan-keputusan mengenai penentuan kebijakan baru		0,297
17	X38	Keterlibatan dalam mengambil keputusan-keputusan mengenai penentuan program baru		0,326
18	X37	Keterlibatan dalam penerimaan staf baru	0,306	0,293

Sumber: hasil analisa korelasi

Tabel 4.7. (Sambungan)

No	Variabel Bebas	Jenis Variabel	Koefisien Korelasi (r)	
			Org Baru	Org Lama
19	X36	Keterlibatan dalam mengambil keputusan tentang kenaikan pangkat tenaga staf ahli	0,284	
20	X35	Hak memutuskan sendiri kebijakan yang berkaitan dengan pekerjaan	0,444	
21	X33	Setiap orang harus menanyakan atasannya sebelum melakukan hampir semua aktivitas		0,310
22	X3	Adanya berbagai macam jenis pekerjaan harus dilaksanakan setiap hari	0,453	0,493
23	X27	Ketersediaan dokumen-dokumen kerja dengan lengkap	0,407	0,595
24	X25	Adanya tata cara (prosedur) tertulis untuk digunakan	0,364	0,542
25	X24	Kepatuhan mengikuti prosedur-prosedur pelaksanaan secara teliti	0,395	0,707
26	X21	Adanya pengawasan jika melanggar prosedur kerja yang telah ditetapkan	0,425	0,531
27	X20	Ketaatan kepada peraturan yang telah ditetapkan	0,498	0,581
28	X2	Jumlah bagian-bagian atau departemen vertikal		0,345
29	X19	Pengamatan terus menerus terhadap pelanggaran peraturan-peraturan		0,380
30	X18	Pengamatan mengikuti semua peraturan-peraturan dengan seksama		0,450
31	X17	Pemahaman terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan	0,399	0,424
32	X16	Pengetahuan dan pemahaman rincian pekerjaan yang dilakukan	0,433	0,427
33	X14	Adanya buku peraturan (rules manual) yang bisa dipelajari dan dijadikan acuan	0,297	0,504
34	X13	Adanya uraian pekerjaan (job description) yang jelas dan lengkap	0,355	0,312
35	X12	Dibutuhkan banyak orang dengan spesialisasi tertentu dalam pekerjaan		0,512
36	X11	Banyak pelatihan/ training dibutuhkan		0,359
37	X10	Kemampuan untuk memprediksi hasil pekerjaan	0,353	0,390
38	X1	Banyaknya kejadian-kejadian khusus diluar kegiatan rutin dalam pekerjaan		0,374

Sumber: hasil analisa korelasi

4.3.5 Analisis Variabel Penentu (*Determinant Variable*)

Dalam menentukan variable-variabel penentu yang akan dipilih maka dilakukan analisis regresi dengan memasukkan semua variabel bebas yang potensial yang mempunyai hubungan kuat dengan variabel terikat. Dari hasil regresi diharapkan semua variabel bebas tidak memiliki *multicollinearity* atau korelasi di antara variable bebas.

a. Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru2}

Dari hasil analisa regresi didapatkan 6 variabel bebas yang mewakili model hubungan kinerja/efektifitas dengan faktor-faktor organisasi. Variabel-variabel tersebut terlihat dalam Tabel 4.8.

Tabel 4.8. Variabel Penentu Terhadap Kinerja (Y_{Baru2})

No	Variabel Penentu	Jenis Variabel
A Organisasi Baru		
1	X53	Perbaikan prosedur kerja
2	X49	Para pegawai dari berbagai bagian yang bekerjasama melaksanakan tugas mereka dengan tepat dan tidak saling menghambat
3	X5	Metode melakukan pekerjaan
B Organisasi Lama		
1	X49	Para pegawai dari berbagai bagian yang bekerjasama melaksanakan tugas mereka dengan tepat dan tidak saling menghambat

Sumber: hasil analisa regresi

b. Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru1}

Dari hasil analisa regresi didapatkan 3 variabel bebas yang mewakili model hubungan kinerja/efektifitas dengan faktor-faktor organisasi. Variabel-variabel tersebut terlihat dalam Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Variabel Penentu Terhadap Kinerja/Efektifitas Y_{Baru1}

No	Variabel Penentu	Jenis Variabel
A Organisasi Baru		
1	X3	Adanya berbagai macam jenis pekerjaan harus dilaksanakan setiap hari
2	X45	Pertemuan formal dan informal
3	X35	Hak memutuskan sendiri kebijakan yang berkaitan dengan pekerjaannya
B Organisasi Lama		
1	X24	Kepatuhan mengikuti prosedur-prosedur pelaksanaan secara teliti
2	X12	Dibutuhkan banyak orang dengan spesialisasi tertentu dalam pekerjaan
3	X33	Setiap orang harus menanyakan atasannya sebelum melakukan hampir semua aktivitas

Sumber: hasil analisa regresi

4.3.6 Analisis Regresi Berganda Linear

Analisa regresi berganda ini dilakukan terhadap variabel-variabel penentu yang telah ditetapkan dan dihasilkan model regresi berganda secara linear yang didapatkan dari hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Sedangkan tujuan dari pengujian dengan menggunakan *R square* adalah untuk menilai apakah model yang terbentuk tersebut dapat mewakili populasinya.

4.3.6.1 Organisasi Baru

a. Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru2}

Tabel 4.10. Nilai R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,541 ^a	0,292	0,274
2	0,750 ^b	0,563	0,539
3	0,806 ^c	0,649	0,620

a. Predictors: (Constant), X53
b. Predictors: (Constant), X53, X49
c. Predictors: (Constant), X53, X49, X5
d. Dependent Variable: YBaru2

Sumber: hasil analisa regresi

Tabel 4.11. Koefisien Regresi Berganda Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-31,982	38,919		-,822	,416		
X53	44,933	11,342	,541	3,962	,000	1,000	1,000
2 (Constant)	-	42,737		-	,000		
X53	172,690	9,037	,552	4,041	,000	1,000	1,000
X49	45,888	9,037	,520	5,078	,000	1,000	1,000
3 (Constant)	-	40,346		-	,000		
X53	205,323	8,249	,523	5,089	,000	,990	1,010
X49	43,481	8,249	,423	5,271	,000	,901	1,110
X5	35,249	7,678	,310	4,067	,000	,895	1,118
X5	22,822	7,678	,310	2,972	,005	,895	1,118

a. Dependent Variabel: YBaru2

Sumber: hasil analisa regresi

Berdasarkan Tabel 4.11 didapatkan model regresi berganda linear sebagai berikut:

$$Y_{\text{Baru2}} = -205,323 + 43,481 X_{53} + 35,249 X_{49} + 22,22 X_5 \quad (4.1)$$

Dimana:

Y_{Baru2} = Kinerja/efektifitas perusahaan perspektif efisiensi biaya dan kemampuan perusahaan bertahan dimasa depan

X_{53} = Perbaikan prosedur kerja

Universitas Indonesia

- X49 = Para pegawai dari berbagai bagian yang bekerjasama melaksanakan tugas mereka dengan tepat dan tidak saling menghambat
- X5 = Melakukan pekerjaan dengan cara yang sama

b. Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru1}

Tabel 4.12. Nilai R *Square*

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,710 ^a	0,504	0,491
2	0,803 ^b	0,644	0,626
3	0,870 ^c	0,757	0,738

a. Predictors: (Constant), X3
 b. Predictors: (Constant), X3, X45
 c. Predictors: (Constant), X3, X45, X35
 d. Dependent Variable: Y_{Baru1}

Sumber: hasil analisa regresi linier

Tabel 4.13. Koefisien Regresi Berganda Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,286	2,373		0,964	0,341		
X3	3,756	0,590	0,710	6,370	0,000	1,000	1,000
2 (Constant)	-3,135	2,459		-1,275	0,210		
X3	2,944	0,546	0,556	5,390	0,000	0,857	1,167
X45	2,200	0,561	0,405	3,925	0,000	0,857	1,167
3 (Constant)	-8,094	2,370		-3,415	0,002		
X3	2,695	0,461	0,509	5,849	0,000	0,842	1,187
X45	2,006	0,471	0,369	4,257	0,000	0,848	1,179
X35	1,756	0,417	0,344	4,212	0,000	0,960	1,042

a. Dependent Variable: Y_{Baru1}

Sumber: hasil analisa regresi linier

Berdasarkan table 4.13 didapatkan model regresi berganda linear sebagai berikut:

$$Y_{\text{Baru1}} = -8,094 + 2,695 X3 + 2,006 X45 + 1,756 X35 \quad (4.2)$$

Dimana:

Y_{Baru1} = Kinerja/efektifitas perspektif pencapaian banyaknya target dan sasaran

$X3$ = Adanya berbagai macam jenis pekerjaan harus dilaksanakan setiap hari

$X35$ = Setiap bagian berhak memutuskan sendiri kebijakan yang berkaitan dengan pekerjaannya

$X45$ = Pertemuan formal dan informal

4.3.6.2 Organisasi Lama

a. Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru2}

Tabel 4.14. Nilai R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,820 ^a	0,673	0,663
a. Predictors: (Constant), X49			

Sumber: hasil analisa regresi

Tabel 4.15. Koefisien Regresi Berganda Linear

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-52,047	18,604		-2,798	0,009		
	X49	47,171	5,730	0,820	8,233	0,000	1,000	1,000

Sumber: hasil analisa regresi

Berdasarkan Table 4.15 didapatkan model regresi berganda linear sebagai berikut:

$$Y_{\text{Baru2}} = -52,047 + 47,171 X49 \quad (4.3)$$

Dimana:

$Y_{\text{Baru}2}$ = Kinerja/efektifitas perusahaan perspektif efisiensi biaya dan kemampuan perusahaan bertahan dimasa depan

X_{49} = Para pegawai dari berbagai bagian yang bekerjasama melaksanakan tugas mereka dengan tepat dan tidak saling menghambat

b. Komponen Kinerja/Efektifitas $Y_{\text{Baru}1}$

Tabel 4.16. Nilai R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,722 ^a	0,521	0,511
2	0,788 ^b	0,621	0,604
3	0,829 ^c	0,687	0,665

a. Predictors: (Constant), X24
 b. Predictors: (Constant), X24, X12
 c. Predictors: (Constant), X24, X12, X33

Sumber: hasil analisa regresi

Tabel 4.17. Koefisien Regresi Berganda Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,908	2,402		-1,627	0,111		
X24	4,495	0,635	0,722	7,078	0,000	1,000	1,000
2 (Constant)	-7,078	2,349		-3,014	0,004		
X24	3,770	0,609	0,606	6,195	0,000	0,881	1,136
X12	1,711	0,497	0,337	3,444	0,001	0,881	1,136
3 (Constant)	-12,004	2,703		-4,442	0,000		
X24	3,707	0,560	0,595	6,617	0,000	0,879	1,137
X12	1,731	0,457	0,341	3,787	0,000	0,880	1,136
X33	1,421	0,468	0,256	3,033	0,004	0,999	1,001

Sumber: hasil analisa regresi

Berdasarkan Table 4.17 didapatkan model regresi berganda linear sebagai berikut:

$$Y_{\text{Baru1}} = -12,004 + 3,707 X_{24} + 1,731 X_{12} + 1,421 X_{33} \quad (4.4)$$

Dimana:

Y_{Baru1} = Kinerja/efektifitas perspektif pencapaian banyaknya target dan sasaran

X_{24} = Kepatuhan mengikuti prosedur-prosedur pelaksanaan secara teliti

X_{12} = Dibutuhkan banyak orang dengan spesialisasi tertentu dalam pekerjaan

X_{33} = Setiap orang harus menanyakan atasannya sebelum melakukan hampir semua aktivitas

4.3.7 Uji Model

Untuk mengetahui apakah model hasil regresi linier berganda pada penelitian sudah benar atau salah dilakukan juga uji *Adjusted R²*, uji T, dan uji autokorelasi dengan *Durbin-Watson*.

4.3.7.1 Uji *Adjusted R²*

Dengan metode *stepwise* didapat urutan kontribusi variabel bebas penentu terhadap nilai *adjusted R²* yang tertera dalam Table 4.10, Tabel 4.12, Tabel 4.14 dan Tabel 4.16 untuk kedua struktur organisasi. Hasil kontribusi pada tabel-tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa, untuk jenis model ini nilai *adjusted R²* bertambah (kumulatif) tanpa terjadi penurunan. Hal ini berarti diantara variabel-variabel tersebut tidak terjadi interkorelasi yang tinggi.

4.3.7.2 Uji Durbin Watson

a. Organisasi Baru

- Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru2}

Nilai *Durbin Watson* (nilai d) pada model linear didapatkan sebesar 2,057.

Nilai d diuji dengan cara membandingkannya dengan nilai table Durbin

Watson. Jumlah sampel $n=40$, jumlah variabel $k = 3$, maka berdasarkan table Durbin Watson diperoleh nilai $d_L = 1,149$ dan $d_U = 1,456$

Ketentuan: $d_U < d < (4-d_U)$

Dimana: $d_U = 1,456$ dan $(4-d_U) = 2,544$

Jadi ketentuan yang harus dipenuhi, adalah: $1,456 < d < 2,544$

Dari hasil tersebut diatas dapat disimpulkan, bahwa pada model, dengan nilai $d = 2,057$, berarti nilai d berada pada $1,456 < d < 2,544$, jadi pada model ini tidak terjadi otokorelasi positif maupun negatif.

- Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru1}

Nilai Durbin Watson (nilai d) pada model linear didapatkan sebesar 2,291. Nilai d diuji dengan cara membandingkannya dengan nilai table Durbin Watson. Jumlah sampel $n=42$, jumlah variabel $k = 3$, maka berdasarkan table Durbin Watson diperoleh nilai $d_L = 1,170$ dan $d_U = 1,463$

Ketentuan: $d_U < d < (4-d_U)$

Dimana: $d_U = 1,463$ dan $(4-d_U) = 2,537$

Jadi ketentuan yang harus dipenuhi, adalah: $1,463 < d < 2,537$

Dari hasil tersebut diatas dapat disimpulkan, bahwa pada model, dengan nilai $d = 2,291$, berarti nilai d berada pada $1,463 < d < 2,537$, jadi pada model ini tidak terjadi otokorelasi positif maupun negatif.

b. Organisasi Lama

- Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru2}

Nilai *Durbin Watson* (nilai d) pada model linear didapatkan sebesar 1,946. Nilai d diuji dengan cara membandingkannya dengan nilai table Durbin Watson. Jumlah sampel $n=35$, jumlah variabel $k = 1$, maka berdasarkan table Durbin Watson diperoleh nilai $d_L = 1,195$ dan $d_U = 1,307$

Ketentuan: $d_U < d < (4-d_U)$

Dimana: $d_U = 1,195$ dan $(4-d_U) = 2,693$

Jadi ketentuan yang harus dipenuhi, adalah: $1,307 < d < 2,693$

Dari hasil tersebut diatas dapat disimpulkan, bahwa pada model, dengan nilai $d = 1,946$, berarti nilai d berada pada $1,307 < d < 2,693$, jadi pada model ini tidak terjadi otokorelasi positif maupun negatif.

- Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru1}

Nilai *Durbin Watson* (nilai d) pada model linear didapatkan sebesar 1,837. Nilai d diuji dengan cara membandingkannya dengan nilai table *Durbin Watson*. Jumlah sampel $n=48$, jumlah variabel $k = 3$, maka berdasarkan table *Durbin Watson* diperoleh nilai $d_L = 1,227$ dan $d_U = 1,484$

Ketentuan: $d_U < d < (4-d_U)$

Dimana: $d_U = 1,484$ dan $(4-d_U) = 2,516$

Jadi ketentuan yang harus dipenuhi, adalah: $1,484 < d < 2,516$

Dari hasil tersebut diatas dapat disimpulkan, bahwa pada model, dengan nilai $d = 1,837$, berarti nilai d berada pada $1,484 < d < 2,516$, jadi pada model ini tidak terjadi otokorelasi positif maupun negatif.

4.3.7.3 Uji F

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji F.

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis nol (H_0) bahwa, seluruh kelompok variabel bebas X tidak mempengaruhi variabel terikat Y , sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

$$H_a : \beta_1 \neq \beta_2, \beta_2 \neq 0$$

Dimana, β adalah koefisien model

a. Organisasi Baru

- Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru2}

Dari hasil analisa regresi diperoleh nilai F model (F_o) sebesar 22,178 dan F table untuk derajat kebebasan antar sampel (k) = 4 dalam sampel = 40 dan signifikan level 0,05 adalah sebesar 2,69 dapat disimpulkan, sebagai berikut:

F model (F_o) > F table ($F_{0,05 (4)(32)}$) berarti hipotesis H_0 ditolak dan ini menunjukkan ada pengaruh dari sekelompok variabel X terhadap variabel Y untuk significant level 0,05.

- Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru1}

Dari hasil analisa regresi diperoleh nilai F model (F_o) sebesar 39,546 dan F table untuk derajat kebebasan antar sampel (k) = 4 dalam sampel = 42 dan

significan level 0,05 adalah sebesar 2,65 dapat disimpulkan, sebagai berikut:

F model (F_o) > F table ($F_{0,05 (4)(34)}$) berarti hipotesis H_o ditolak dan ini menunjukkan ada pengaruh dari sekelompok variabel X terhadap variabel Y untuk significant level 0,05.

b. Organisasi Lama

- Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru2}

Dari hasil analisa regresi diperoleh nilai F model (F_o) sebesar 67,782 dan F table untuk derajat kebebasan antar sampel (k) = 2 dalam sampel = 35 dan significant level 0,05 adalah sebesar 3,32 dapat disimpulkan, sebagai berikut:

F model (F_o) > F table ($F_{0,05 (2)(31)}$) berarti hipotesis H_o ditolak dan ini menunjukkan ada pengaruh dari sekelompok variabel X terhadap variabel Y untuk significant level 0,05.

- Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru1}

Dari hasil analisa regresi diperoleh nilai F model (F_o) sebesar 32,142 dan F table untuk derajat kebebasan antar sampel (k) = 4 dalam sampel = 48 dan significant level 0,05 adalah sebesar 2,61 dapat disimpulkan, sebagai berikut:

F model (F_o) > F table ($F_{0,05 (4)(40)}$) berarti hipotesis H_o ditolak dan ini menunjukkan ada pengaruh dari sekelompok variabel X terhadap variabel Y untuk significant level 0,05.

4.3.7.4 Uji t

Pengujian berikutnya adalah melakukan uji hipotesis nol ($=0$) yang berarti bahwa, constant dan koefisien variabel $X = 0$, berarti:

H_o = Koefisien regresi tidak significant (a: $\beta_0 = 0$, $\beta_1 = 0$, b: $\beta_2 = 0$)

H_a = Koefisien regresi significant (a: $\beta_0 \neq 0$, $\beta_1 \neq 0$, b: $\beta_2 \neq 0$)

Dimana: $\beta_0, \beta_1, \beta_2$ berurutan adalah konstanta dan koefisien X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 .

a. Organisasi Baru

- Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru2}

Nilai t untuk setiap koefisien model dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut dibawah:

Tabel 4.18. Uji Nilai t

Model	t_0	Tabel $t_{0,025}$	Tabel $t_{0,05}$	Tabel $t_{0,1}$
(Constant)	-5,089	2,021	1,684	1,303
X53	5,271			
X49	4,067			
X5	2.972			

Sumber: hasil analisa regresi

Berdasarkan hasil nilai t model dan nilai t table dengan derajat kebebasan $\{(n-(k+1))\} = 36$ dan significant level 0,05 seperti terlihat dalam Tabel 4.18 dapat disimpulkan sebagai berikut:

Untuk model linier β_0 , $t_0 > t_{0,05(36)}$ ini berarti, $\beta_0 \neq 0$ untuk significant level 0,05

Untuk model linier β_1 , $t_0 > t_{0,05(36)}$ ini berarti, $\beta_1 \neq 0$ untuk significant level 0,05

Untuk model linier β_2 , $t_0 > t_{0,05(36)}$ ini berarti, $\beta_2 \neq 0$ untuk significant level 0,05

Untuk model linier β_3 , $t_0 > t_{0,05(36)}$ ini berarti, $\beta_3 \neq 0$ untuk significant level 0,05

Untuk model linier β_4 , $t_0 > t_{0,05(36)}$ ini berarti, $\beta_4 \neq 0$ untuk significant level 0,05

Untuk model linier β_5 , $t_0 > t_{0,05(36)}$ ini berarti, $\beta_5 \neq 0$ untuk significant level 0,05

- Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru1}

Nilai t untuk setiap koefisien model dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut dibawah:

Tabel 4.19. Uji Nilai t

Model	t_0	Tabel $t_{0,025}$	Tabel $t_{0,05}$	Tabel $t_{0,1}$
(Constant)	-3,415			
X3	5,849			
X45	4,257	2,021	1,684	1,303
X35	4,212			

Sumber: hasil analisa regresi

Berdasarkan hasil nilai t model dan nilai t table dengan derajat kebebasan $\{(n-(k+1)) = 38$ dan significant level 0,05 seperti terlihat dalam Tabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

Untuk model linier β_0 , $t_0 > t_{0,05(38)}$ ini berarti, $\beta_0 \neq 0$ untuk significant level 0,05

Untuk model linier β_1 , $t_0 > t_{0,05(38)}$ ini berarti, $\beta_1 \neq 0$ untuk significant level 0,05

Untuk model linier β_2 , $t_0 > t_{0,05(38)}$ ini berarti, $\beta_2 \neq 0$ untuk significant level 0,05

Untuk model linier β_3 , $t_0 > t_{0,05(38)}$ ini berarti, $\beta_3 \neq 0$ untuk significant level 0,05

b. Organisasi Lama

- Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru2}

Nilai t untuk setiap koefisien model dapat dilihat pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20. Uji Nilai t

Model	t_0	Tabel $t_{0,025}$	Tabel $t_{0,05}$	Tabel $t_{0,1}$
(Constant)	-2,798			
X49	8,233	2,021	1,684	1,303

Sumber: hasil analisa regresi

Berdasarkan hasil nilai t model dan nilai t table dengan derajat kebebasan $\{(n-(k+1)) = 33$ dan significant level 0,05 seperti terlihat dalam Tabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

Untuk model linier β_0 , $t_0 > t_{0,05(33)}$ ini berarti, $\beta_0 \neq 0$ untuk significant level 0,05

Untuk model linier β_1 , $t_0 > t_{0,05(33)}$ ini berarti, $\beta_1 \neq 0$ untuk significant level 0,05

Untuk model linier β_2 , $t_0 > t_{0,05(33)}$ ini berarti, $\beta_2 \neq 0$ untuk significant level 0,05

Untuk model linier β_3 , $t_0 > t_{0,05(33)}$ ini berarti, $\beta_3 \neq 0$ untuk significant level 0,05

Untuk model linier β_4 , $t_0 > t_{0,05(33)}$ ini berarti, $\beta_4 \neq 0$ untuk significant level 0,05

Untuk model linier β_5 , $t_0 > t_{0,05(33)}$ ini berarti, $\beta_5 \neq 0$ untuk significant level 0,05

- **Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru}**

Nilai t untuk setiap koefisien model dapat dilihat pada Tabel 4.21 berikut dibawah:

Tabel 4.21. Uji Nilai t

Model	t_0	Tabel $t_{0,025}$	Tabel $t_{0,05}$	Tabel $t_{0,1}$
(Constant)	-4,442			
X24	6,617			
X12	3,787	2,021	1,684	1,303
X33	3,033			

Sumber: hasil analisa regresi

Berdasarkan hasil nilai t model dan nilai t table dengan derajat kebebasan $\{(n-(k+1)) = 44$ dan significant level 0,05 seperti terlihat dalam Tabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

Untuk model linier β_0 , $t_0 > t_{0,05(44)}$ ini berarti, $\beta_0 \neq 0$ untuk significant level 0,05

Untuk model linier β_1 , $t_0 > t_{0,05(44)}$ ini berarti, $\beta_1 \neq 0$ untuk significant level 0,05

Untuk model linier β_2 , $t_0 > t_{0,05(44)}$ ini berarti, $\beta_2 \neq 0$ untuk significant level 0,05

Untuk model linier β_3 , $t_0 > t_{0,05(44)}$ ini berarti, $\beta_3 \neq 0$ untuk significant level 0,05

4.3.8 Validasi Model

Validasi model dilakukan terhadap 6 sampel yang tidak ikut dalam penelitian, dengan menggunakan teori Chow-Test.

a. Organisasai Baru

- Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru2}

Variabel yang digunakan dalam validasi ini sebanyak 3 variabel penentu dari hasil regresi. Dari hasil regresi linier, didapat residual *error sums-of-squares SSE*, sebagai berikut:

$$\text{SSE (1)} = 55,11737$$

$$\text{SSE (2)} = 53,17534$$

$$\text{SSE (3)} = 15,96128$$

$$\text{SSE (4)} = \text{SSE (2)} + \text{SSE (3)} = 69,13662$$

$$\text{SSE (5)} = \text{SSE (1)} - \text{SSE (4)} = -14,01925$$

Dari hitungan didapat nilai $Q_1 = -1,926$

Dari table didapat nilai $Q_2 = 5,73$

Didapat $Q_2 > Q_1$, memenuhi persyaratan, sesuai yang dinyatakan dalam Bab III dalam penelitian ini.

- Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru1}

Variabel yang digunakan dalam validasi ini sebanyak 3 variabel penentu dari hasil regresi. Dari hasil regresi linier, didapat residual error sums-of-squares SSE, sebagai berikut:

$$\text{SSE (1)} = 3,42823$$

$$\text{SSE (2)} = 2,66192$$

$$\text{SSE (3)} = 3,81269$$

$$\begin{aligned} \text{SSE (4)} &= \text{SSE (2)} + \text{SSE (3)} = 6,47461 \\ \text{SSE (5)} &= \text{SSE (1)} - \text{SSE (4)} = -3,04638 \end{aligned}$$

Dari hitungan didapat nilai $Q1 = -4,7051$

Dari table didapat nilai $Q2 = 5,720$

Didapat $Q2 > Q1$, memenuhi persyaratan, sesuai yang dinyatakan dalam Bab III dalam penelitian ini.

b. Organisasi Lama.

- Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru2}

Variabel yang digunakan dalam validasi ini sebanyak 1 variabel penentu dari hasil regresi. Dari hasil regresi linier, didapat residual *error sums-of-squares SSE*, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{SSE (1)} &= 86,49598 \\ \text{SSE (2)} &= 31,14184 \\ \text{SSE (3)} &= 61,55472 \\ \text{SSE (4)} &= \text{SSE (2)} + \text{SSE (3)} = 92,69656 \\ \text{SSE (5)} &= \text{SSE (1)} - \text{SSE (4)} = -6,20 \end{aligned}$$

Dari hitungan didapat nilai $Q1 = -1,204$

Dari table didapat nilai $Q2 = 19,47$

Didapat $Q2 > Q1$, memenuhi persyaratan, sesuai yang dinyatakan dalam Bab III dalam penelitian ini.

- Komponen Kinerja/Efektifitas Y_{Baru1}

Variabel yang digunakan dalam validasi ini sebanyak 3 variabel penentu dari hasil regresi. Dari hasil regresi linier, didapat residual *sums-of-squares SSE*, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{SSE (1)} &= 4,21996 \\ \text{SSE (2)} &= 3,67637 \\ \text{SSE (3)} &= 0 \\ \text{SSE (4)} &= \text{SSE (2)} + \text{SSE (3)} = 3,67637 \\ \text{SSE (5)} &= \text{SSE (1)} - \text{SSE (4)} = 0,54359 \end{aligned}$$

Dari hitungan didapat nilai $Q1 = 1,70$

Dari table didapat nilai $Q2 = 5,730$

Didapat $Q2 > Q1$, memenuhi persyaratan, sesuai yang dinyatakan dalam Bab III dalam penelitian ini.

4.3.9 Uji Realibitas

Seperti dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa reabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. (Wijaya, 2005)

Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reabilitas sebaliknya dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60, (Wijaya, 2005) Adapun contoh hasil uji realibilitas antara variabel Y dengan variabel X yang berkorelasi dengan variabel Y tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.22. Hasil Uji Reabilitas Variabel Y Dengan Variabel X Yang Berkorelasi

Struktur Organisasi	Variabel Terikat	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Baru	Y _{BARU1}	0,783	0,811	5
	Y _{BARU2}	0,782	0,793	7
Lama	Y _{BARU1}	0,744	0,759	5
	Y _{BARU2}	0,831	0,837	5

Sumber: hasil analisa regresi

4.4 Pengujian Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini menyatakan bahwa "*Faktor-Faktor Organisasi Akan Mempengaruhi Peningkatan Kinerja/Efektifitas Perusahaan dalam Pelaksanaan Proyek EPC*". Oleh karena itu berdasarkan model-model yang telah diperoleh perlu dilakukan pengujian terhadap hipotesa tersebut.

Beberapa model telah diperoleh, baik model yang memperlihatkan hubungan kuantitatif antara variabel bebas faktor-faktor organisasi dengan variabel tidak bebas kinerja/efektifitas perusahaan. Berdasarkan hasil uji-uji model yang telah dilakukan (termasuk disini: uji t, uji F, uji Durbin Watson, validasi model dengan Chow-Test) maka model yang telah diperoleh tersebut diatas dinyatakan valid.

Model dari masing-masing variabel terikat disini merupakan model Regresi Berganda Linier yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Pada Struktur Organisasi Baru

- Kinerja/Efektifitas Perusahaan Perspektif Efisiensi Biaya dan Kemampuan Perusahaan Bertahan dimasa Depan ($Y_{\text{Baru}2}$).

Model hubungan variabel bebas dengan variabel terikat yaitu:

$$Y_{\text{Baru}2} = -205,323 + 43,481 X53 + 35,249 X49 + 22,22 X5 \quad (4.5)$$

Model ini mempunyai 3 variabel bebas dengan koefisien yang positif. Dari model ini dapat dinyatakan bahwa:

Semakin baik perbaikan prosedur kerja ($X53$) akan dapat meningkatkan kinerja/efektifitas perspektif efisiensi biaya dan kemampuan perusahaan bertahan dimasa depan.

Semakin tinggi para pegawai dari berbagai bagian yang bekerjasama melaksanakan tugas mereka dengan tepat dan tidak saling menghambat ($X49$) akan dapat meningkatkan kinerja/efektifitas perspektif efisiensi biaya dan kemampuan perusahaan bertahan dimasa depan.

Semakin banyak melakukan pekerjaan dengan cara yang sama ($X5$) akan dapat meningkatkan kinerja/efektifitas perspektif efisiensi biaya dan kemampuan perusahaan bertahan dimasa depan.

- Kinerja/Efektifitas Perusahaan Perspektif Pencapaian Banyaknya Target dan Sasaran ($Y_{\text{Baru}1}$)

Model hubungan variabel bebas dengan variabel terikat yaitu:

$$Y_{\text{Baru}1} = -8,094 + 2,695 X3 + 2,006 X45 + 1,756 X35 \quad (4.6)$$

Model ini mempunyai 3 variabel bebas dengan koefisien yang positif. Dari model ini dapat dinyatakan bahwa:

Semakin banyak berbagai macam jenis pekerjaan harus dilaksanakan setiap hari (X3) akan dapat meningkatkan kinerja/efektifitas perspektif pencapaian banyaknya target dan sasaran.

Semakin banyak pertemuan formal dan informal antara pimpinan (X45) akan dapat meningkatkan kinerja/efektifitas perspektif pencapaian banyaknya target dan sasaran.

Semakin sering Setiap bagian berhak memutuskan sendiri kebijakan yang berkaitan dengan pekerjaannya (X35) akan dapat meningkatkan kinerja/efektifitas perspektif pencapaian banyaknya target dan sasaran.

b) Pada Struktur Organisasi Lama

- Kinerja/Efektifitas Perusahaan Perspektif Efisiensi Biaya dan Kemampuan Perusahaan Bertahan dimasa Depan (Y_{Baru2})

Model hubungan variabel bebas dengan variabel terikat yaitu:

$$Y_{Baru2} = -52,047 + 47,171 X49 \quad (4.7)$$

Model ini mempunyai 1 variabel bebas dengan koefisien yang positif. Dari model ini dapat dinyatakan bahwa:

Semakin tinggi Para pegawai dari berbagai bagian yang bekerjasama melaksanakan tugas mereka dengan tepat dan tidak saling menghambat (X49) akan dapat meningkatkan kinerja/efektifitas perspektif efisiensi biaya dan kemampuan perusahaan bertahan dimasa depan.

- Kinerja/Efektifitas Perusahaan Perspektif Pencapaian Banyaknya Target dan Sasaran (Y_{Baru1})

Model hubungan variabel bebas dengan variabel terikat yaitu:

$$Y_{Baru1} = -12,004 + 3,707 X24 + 1,731 X12 + 1,421 X33 \quad (4.8)$$

Model ini mempunyai 3 variabel bebas dengan koefisien yang positif. Dari model ini dapat dinyatakan bahwa:

Semakin tinggi tingkat kepatuhan mengikuti prosedur-prosedur pelaksanaan secara teliti (X24) akan dapat meningkatkan kinerja/efektifitas perspektif Pencapaian banyaknya target dan sasaran.

Semakin banyak orang dengan spesialisasi tertentu dalam pekerjaan (X12) akan dapat meningkatkan kinerja/efektifitas perspektif Pencapaian banyaknya target dan sasaran.

Semakin sering setiap orang harus menanyakan atasannya sebelum melakukan hampir semua aktivitas (X33) akan dapat meningkatkan kinerja/efektifitas perspektif Pencapaian banyaknya target dan sasaran.

Jadi dengan mengidentifikasi dan menganalisa faktor-faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja akan meningkatkan kinerja/efektifitas perusahaan.

4.5 Melakukan Identifikasi Variabel Penentu Tambahan Melalui Variabel Dummy

Berdasarkan nilai R^2 dari hasil regresi linier berganda untuk masing-masing kinerja pada kedua struktur organisasi belum mendekati 1 (sekitar 0,62-0,74) sebagaimana tertera pada Tabel 4.10, Tabel 4.12, Tabel 4.14 dan Tabel 4.16, berarti masih ada sisa variabel lainnya yang belum teridentifikasi. Untuk mendapatkan variabel sisa penentu lainnya dilakukan analisa regresi dengan memasukkan atau menambahkan satu atau lebih variabel *dummy*, hingga didapat $R^2 = 1$ atau $R^2 \cong 1$.

Untuk mencari identifikasi variabel penentu lainnya dengan menggunakan variabel dummy berdasarkan tahapan-tahapan seperti yang telah diuraikan sebelumnya pada Bab III pada penelitian ini, terhadap kinerja/efektifitas, sebagai berikut.

Dari Scatter Plot pada gambar lampiran grafik regresi linier kinerja/efektifitas perusahaan, ditetapkan nilai variabel dummy untuk masing-masing komponen kinerja, kemudian dengan memasukkan variabel dummy dilakukan analisis regresi, sehingga didapat nilai *Adjusted R²* dengan rincian seperti terlihat pada Tabel 4.23.

Tabel 4.23. Nilai *Adjusted R²* dengan Penambahan Variabel Dummy

Struktur Organisasi	Variabel Terikat	Nilai <i>Adjusted R²</i>
Produk-Team (Baru)	Y _{Baru1}	0,947
	Y _{Baru2}	0,948
Fungsional (Lama)	Y _{Baru1}	0,905
	Y _{Baru2}	0,929

Sumber: hasil analisa regresi

Sedangkan data variabel dummy dapat dilihat pada Tabel 4.24. Kriteria variabel penentu lainnya yang dapat mewakili variabel dummy adalah yang mempunyai korelasi tertinggi dengan dummy dan tidak termasuk dalam kelompok variabel hasil analisa faktor. Sehingga diperoleh model regresi dengan memasukkan variabel penentu lainnya dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \quad (4.9)$$

Tabel 4.24. Data Variabel dummy

Struktur	Variabel		Korelasi Terhadap	
	Terikat	Bebas	Dummy1	Dummy2
Organisasi Baru	Y _{Baru1}	X43	0,317	-
		X10	-	0,254
	Y _{Baru2}	X40	0,328	-
		X11	-	0,360
Organisasi Lama	Y _{Baru1}	X52	0,262	-
		X19	-	0,408
	Y _{Baru2}	X43	0,404	-

Sumber: hasil analisa regresi

Data table 4.24 diatas dijabarkan kedalam bentuk persamaan dibawah:

a. Organisasi Baru

- Kinerja/efektifitas Y_{Baru1}

Persamaan model didapatkan sebagai berikut:

$$Y_{\text{Baru1}} = -28,227 + 3,028 X_3 + 2,064 X_{45} + 2,139 X_{35} + 4,758 \text{ Dummy1} + 3,605 \text{ Dummy2} \quad (4.10)$$

Dimana:

- Y_{Baru1} = Kinerja/Efektifitas perusahaan
- X_3 = Adanya berbagai macam jenis pekerjaan harus dilaksanakan setiap hari
- X_{45} = Pertemuan formal dan informal
- X_{35} = Setiap bagian disini berhak memutuskan sendiri kebijakan yang berkaitan dengan pekerjaannya
- Dummy1 (X_{43})= Setiap orang tahu harus meminta bantuan kepada siapa jika ada masalah
- Dummy2 (X_{10})= Kemampuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan tugas-tugas pokok yang ditugaskan.

- Kinerja/efektifitas Y_{Baru2}

Persamaan model didapatkan sebagai berikut:

$$Y_{\text{Baru2}} = -549,117 + 43,571 X_{53} + 40,383 X_{49} + 30,657 X_5 + 84,846 \text{ Dummy1} + 69,047 \text{ Dummy2} \quad (4.11)$$

Dimana:

- Y_{Baru2} = Kinerja/Efektifitas perusahaan
- X_{53} = Perbaikan prosedur kerja
- X_{49} = Para pegawai dari berbagai bagian yang bekerjasama melaksanakan tugas mereka dengan tepat dan tidak saling menghambat
- X_5 = Metode melakukan pekerjaan
- Dummy1 (X_{40})= Jumlah bawahan yang dapat dan harus diawasi oleh seorang manajer
- Dummy2(X_{11})= Banyaknya pelatihan/ training yang dibutuhkan

b. Organisasi Lama

- Kinerja/efektifitas Y_{Baru1}

Persamaan model didapatkan sebagai berikut:

$$Y_{\text{Baru1}} = -33,300 + 3,996 X_{24} + 5,660 \text{ Dummy1} + 1,862 X_{12} + 4,744 \text{ Dummy2} + 1,143 X_{33} \quad (4.12)$$

Dimana:

Y_{Baru1} = Kinerja/Efektifitas

X_{24} =Kepatuhan mengikuti prosedur-prosedur pelaksanaan secara teliti

X_{12} = Dibutuhkan banyak orang dengan spesialisasi tertentu dalam pekerjaan

X_{33} = Setiap orang harus menanyakan atasannya sebelum melakukan hampir semua aktivitas

Dummy1(X_{52})= Jika ada masalah, setiap orang mudah mendapatkan solusi berdasarkan pengalaman sebelumnya

Dummy2(X_{19})= Para pegawai terus menerus diamati terhadap pelanggaran peraturan-peraturan

- Kinerja/efektifitas Y_{Baru2}

Persamaan model didapatkan sebagai berikut:

$$Y_{\text{Baru2}} = -149,949 + 43,267 X_{49} + 55,558 \text{ Dummy1} \quad (4.13)$$

Dimana:

Y_{Baru2} =Kinerja/Efektifitas

X_{49} =Para pegawai dari berbagai bagian yang bekerjasama melaksanakan tugas mereka dengan tepat dan tidak saling menghambat

Dummy1 (X_{43}) =Jika ada masalah, setiap orang tahu harus meminta bantuan kepada siapa