

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan PT. Indiratex Spindo baik yang level jabatan struktural, staf maupun operasional (pelaksana).

Metode kuantitatif dilakukan dengan pendekatan untuk menguji teori yang meneliti hubungan antar variabel. Metode kuantitatif dapat digunakan untuk hipotesis yang memiliki hubungan dengan fenomena yang akan diteliti dengan menggunakan teori-teori dan literatur sebagai pendukungnya serta untuk menentukan hubungan antar variabel didalam sebuah populasi.

Metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti pada suatu populasi atau sampel tertentu, sedangkan pengumpulan data dapat menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

#### **4.2 Tempat Penelitian**

Tempat penelitian dilakukan di Pabrik Pemintalan Benang PT. Indiratex Spindo yang berlokasi di wilayah Singosari Kabupaten Malang. Tempat penelitian dipilih karena peneliti merupakan mantan karyawan di pabrik tekstil tersebut yang sampai sekarang masih menjalin hubungan baik dengan tim manajemen maupun karyawan, selain itu penelitian dilakukan karena perusahaan selama ini

melakukan kegiatan pengukuran kinerja karyawan untuk peningkatan produktivitas.

### 4.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 4.3.1 Populasi

Populasi merupakan generalisasi dari subjek atau obyek yang mempunyai suatu karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan dipelajari guna menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah 125 karyawan PT. Indiratex Spindo level jabatan struktural, staf maupun operasional (pelaksana).

#### 4.3.2. Teknik Menentukan Besarnya Sampel Penelitian

Teknik menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini akan menggunakan formula Slovin (Sugiyono, 2017) dimana dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan yang sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

#### Keterangan :

n = Jumlah sampel atau responden

N = Jumlah populasi

E = batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel alias tingkat signifikansi adalah 0,05 (5%) atau 0,10 (10%)

Jumlah populasi dalam penelitian ini 125 orang karyawan dan prosentase kelonggaran yang digunakan adalah 10 %, Tingkat kesalahan 10% memastikan bahwa hasil penelitian memiliki tingkat akurasi yang cukup, yaitu 90%, dengan kata lain, hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke populasi secara keseluruhan dengan tingkat kepercayaan 90%. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan formula slovin, perhitungannya sebagai berikut:

$$n = \frac{125}{1 + (10)^2}$$

$$n = \frac{125}{1 + 125 (0,01)}$$

$$n = \frac{125}{1 + 1,25}$$

$$n = \frac{125}{2,25}$$

$$n = 55,55$$

$$n = 56$$

Berdasarkan perhitungan di atas, sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 56 orang responden, Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih mewakili.

### 4.3.3. Pengambilan Sampel Menggunakan Random Sampling

Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu probability sampling dan non probability sampling. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan probability sampling. Menurut Sugiyono (2017) “Probability Sampling” adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Probability sampling terdiri dari *simple random sampling*, *stratified random sampling* dan *cluster random sampling*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *stratified random sampling*, dimana teknik pengambilan sampel populasi dibagi menjadi beberapa strata atau kelompok berdasarkan karakteristik tertentu, dan kemudian sampel acak diambil dari setiap strata. Metode ini memastikan bahwa setiap subkelompok populasi terwakili dalam sampel yang diambil (Sugiyono, 2017). Strata atau kelompok dibagi menjadi 3 golongan level, antara lain :

1. Level Struktural
2. Level Staf
3. Level Operasional / Pelaksana

## 4.4. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

### 4.4.1. Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2017) variabel penelitian didefinisikan sebagai atribut, sifat atau nilai orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel

dependen. Penelitian ini memiliki 3 (tiga) variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kompetensi (X3) serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk memberikan makna pada variabel sehingga lebih spesifik dan bisa terukur. Untuk lebih memahami variabel penelitian, maka indikator-indikator dari masing-masing variabel harus bisa dijabarkan. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

## **1. Variabel Bebas**

### **a. Budaya Organisasi (X1)**

Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai, kebiasaan serta prinsip yang dianut karyawan PT. Indiratex Spindo sebagai pedoman dalam berperilaku di lingkungan perusahaan yang didalamnya juga ada pemahaman terhadap visi dan misi organisasi. Budaya organisasi yang telah disepakati, selanjutnya dijadikan pedoman seluruh karyawan dengan berperilaku positif dan adaptif secara konsisten untuk mampu bersaing dengan perusahaan sejenis.

Menurut Robbins (2017), indikator budaya organisasi mencakup beberapa karakteristik utama yang menggambarkan bagaimana suatu organisasi berperilaku dan beroperasi. Beberapa indikator utama ini antara lain :

1. Inovasi dan berani mengambil resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Orientasi orang

4. Orientasi hasil
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Kemantapan / Stabilitas

#### **b. Kompensasi (X2)**

Kompensasi merupakan imbalan atau penghargaan yang diberikan PT. Indiratex Spindo kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang besarnya disesuaikan dengan tanggung jawab tugas dan jabatan yang di amanahkan kepada masing – masing karyawan menurut level jabatan dan lama kerjanya.

Menurut Simamora (2015) indikator – indikator pengukuran kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji / Upah
2. Tunjangan
3. Insentif
4. Fasilitas
5. Keadilan Kompensasi

#### **c. Kompetensi (X3)**

Kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan yang dimiliki karyawan PT. Indiratex Spindo untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik, yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan

(*skill*), dan perilaku atau sikap kerja (*attitude*). Secara sederhana, kompetensi adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2016) indikator - indikator yang terkandung dalam kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan,
2. Kemampuan
3. Keterampilan,
4. Sikap kerja
5. Pengalaman Kerja

## **2. Variabel Terikat (Dependen)**

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan PT. Indiratex Spindo dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Menurut Robbins (2016), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Beberapa indikator kinerja yang relevan menurut Robbins antara lain :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

## 6. Produktivitas

### 4.4.2. Variabel Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial maupun alam yang diamati (Sugiyono, 2017). Secara spesifik seluruh fenomena yang ada disebut variabel penelitian yang menunjukkan penjabaran secara teknis dari variabel-variabel yang diamati. Kuisisioner dibuat untuk memudahkan penelitian dalam menjabarkan variabel maupun indikator dalam bentuk item-item yang nantinya akan digunakan sebagai instrumen dari kuesioner. Indikator yang dipilih berdasarkan empiris dan dijadikan instrumen dari masing-masing indikator disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.1 Variabel Bebas X1 ( Budaya Organisasi )**

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1	Budaya Organisasi (X1)	Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai, kebiasaan serta prinsip yang dianut karyawan PT. Indiratex Spindo sebagai pedoman dalam berperilaku di lingkungan perusahaan yang didalamnya juga ada pemahaman terhadap visi dan misi organisasi. Budaya organisasi yang telah disepakati, selanjutnya dijadikan pedoman seluruh karyawan dengan berperilaku positif dan adaptif secara konsisten untuk mampu	1. Inovasi dan berani mengambil resiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi orang 4. Orientasi hasil 5. Orientasi tim 6. Keagresifan

		bersaing dengan perusahaan sejenis	7. Kemantapan / Stabilitas
--	--	------------------------------------	----------------------------

**Tabel 4.2 Variabel Bebas X2 ( Kompensasi )**

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kompensasi (X2)	Kompensasi merupakan imbalan atau penghargaan yang diberikan PT. Indiratex Spindo kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang besarnya disesuaikan dengan tanggung jawab tugas dan jabatan yang di amanahkan kepada masing – masing karyawan menurut level jabatan dan lama kerjanya.	1. Gaji / Upah 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Fasilitas 5. Keadilan Kompensasi

Tabel 4.3 Variabel Bebas X3 ( Kompetensi )

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kompetensi (X3)	Kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan yang dimiliki karyawan PT. Indiratex Spindo untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik, yang meliputi pengetahuan ( <i>knowledge</i> ), keterampilan ( <i>skill</i> ), dan perilaku atau sikap kerja ( <i>attitude</i> ). Secara sederhana, kompetensi adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan Perusahaan	1. Pengetahuan, 2. Kemampuan 3. Keterampilan, 4. Sikap kerja 5. Pengalaman kerja (Experience)

Tabel 4.4 Variabel Terikat (Dependen) (Y) ( Kinerja Karyawan )

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan PT. Indiratex Spindo dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Produktivitas

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indiratex Spindo Malang dengan menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran variabel penelitian. Skala likert menurut (Sugiyono, 2017) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun poin-poin instrumen berupa pernyataan.

Pada penelitian ini responden dapat memberikan jawaban dari kuesioner dengan memberikan nilai sesuai dengan rentang 1-5 yang sudah diberikan, berikut merupakan rentang nilai yang akan digunakan dalam penelitian :

**Tabel 4.5 Skala Likert**

<b>NO</b>	<b>SKALA</b>	<b>NILAI</b>
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

## 4.5 Teknik Pengumpulan Data Penelitian

### 4.5.1 Sumber Data

Sumber data primer untuk penelitian mengacu pada hasil jawaban responden berdasarkan kuesioner yang didistribusikan peneliti kepada karyawan PT. Indiratex Spindo berupa rangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian tentang budaya organisasi, kompensasi, kompetensi dan kinerja karyawan

### 4.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan bagian terpenting dari desain penelitian H Kara, (2014), teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Kuesioner

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen-instrumen penelitian dapat berupa kuesioner, formulir observasi, dan formulir lainnya (Notoatmodjo, 2018). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bentuk skala likert. Skala likert merupakan bentuk skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner serta yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survey yang berisi beberapa pertanyaan dengan ketentuan jawaban yang diberikan berupa tingkat persetujuan terhadap suatu pernyataan yang disediakan dalam lima pilihan skala.

#### b. Studi Literasi

Dalam hal ini Peneliti mencari sumber data yang relevan dari berbagai sumber terkait topik yang akan diteliti, sumber data tersebut bisa berupa buku-buku yang memiliki teori-teori yang berhubungan dengan penelitian, jurnal ilmiah nasional dan internasional, serta penelitian - penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan penelitian ini

#### 4.5.3 Teknik Analisa Data

Dalam suatu penelitian menganalisis merupakan suatu yang penting dan harus dilakukan agar peneliti mengetahui apakah penelitian yang telah dilakukan sudah sesuai. Data yang didapatkan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif dalam bentuk bilangan angka, teknik analisis data yang digunakan adalah **regresi linier berganda** menggunakan metode analisis *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)* yang merupakan perangkat lunak untuk mengolah dan menganalisis data numerik, seperti yang sering digunakan dalam survei, eksperimen, dan penelitian statistik lainnya.

#### 4.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 4.6.1 Uji Validitas:

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data, tujuannya untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan dengan mengkorelasi skor butir dengan skor total menggunakan rumus

korelasi *product moment*. Dianggap valid apabila  $r$  positif dan  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel, jadi apabila korelasi antara butir-butir dengan skor total kurang dari  $r$ -tabel atau negatif maka butir dalam instrumen tersebut tidak valid.

#### 4.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan konsisten, stabil dan dapat diandalkan jika digunakan berulang kali untuk mengukur fenomena yang sama. Artinya, jika kuesioner disebar lagi, hasilnya akan relatif sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik pengukuran koefisien dari *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dapat dikatakan handal (*reliabel*) apabila memiliki kehandalan atau *alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas merupakan langkah krusial sebelum melakukan analisis regresi, karena data yang akan dianalisis haruslah data yang bersumber dari instrumen yang sudah terbukti valid dan reliabel. Ini memastikan bahwa input data yang dilakukan berkualitas tinggi, sehingga hasil analisis regresi bisa dipertanggungjawabkan.

#### 4.7 Uji Asumsi Klasik:

Uji asumsi klasik adalah prasyarat penting untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda valid dan tidak bias. Jika asumsi ini

tidak terpenuhi, hasil regresi bisa menjadi tidak akurat atau menyesatkan.

#### **4.7.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Tujuannya untuk mengetahui apakah nilai residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov-Smirnov, Q plot dan histogram residual. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka residual terdistribusi normal.

#### **4.7.2 Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah ada korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen (Budaya Organisasi, Kompensasi, Kompetensi). Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, jika nilai VIF  $< 10$  dan Tolerance  $> 0,1$ , maka tidak ada multikolinieritas.

#### **4.7.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi

heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplots dan menggunakan Uji Glejser (Ghozali, 2018), uji ini digunakan untuk memberikan angka- angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami Heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika hasil dari uji Geljser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heteroskedastisitas dan sebaliknya. (Ghozali, 2018).

#### **4.8 Uji Statistik Regresi**

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, dilanjutkan dengan uji statistik untuk menjawab hipotesis. Uji statistik regresi merupakan fondasi analisis data kuantitatif yang memungkinkan peneliti tidak hanya melihat ada atau tidaknya hubungan, tetapi juga seberapa kuat hubungan tersebut, arahnya, dan bahkan kemampuan variabel independen dalam memprediksi variabel dependen. Ini adalah alat esensial untuk menarik kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan dalam banyak disiplin ilmu.

##### **4.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan pada penelitian yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas (independen) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruhnya secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat (dependen). Metode regresi linier

berganda merupakan salah satu metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan bentuk hubungan yang linier.

Menurut Sugiyono (2012), analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunnya). Dalam hal ini, ada tiga variabel bebas dan satu variabel terikat yang akan diteliti.

Berikut ini model persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono, 2012)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = variabel dependen (kinerja karyawan)

$a$  = konstanta

$b_1, b_2, \dots, b_n$  = koefisien regresi dari masing-masing variabel independen

$X_1, X_2, \dots, X_n$  = variabel independen

$X_1$  = Budaya Kerja

$X_2$  = Kompensasi

$X_3$  = Kompetensi

$e$  = error (standar kesalahan)

#### 4.8.2 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dengan kata lain, seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai R-squared atau Adjusted R-squared pada tabel Model Summary output SPSS. Adjusted R-squared lebih disarankan jika jumlah variabel independen lebih dari satu. Nilai R-squared berkisar antara 0 sampai 1. Semakin mendekati 1, semakin baik model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

#### 4.8.3 Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji Statistik t (Uji Parsial) merupakan pengujian untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kompetensi) secara parsial (individu) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Ini akan menjawab **Hipotesis H1, H2, dan H3** dengan melihat nilai t-hitung dan signifikansi pada tabel Coefficients output SPSS. Jika nilai signifikansi (p-value) < 0,05 atau t-hitung > t-tabel, maka variabel independen tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

#### 4.8.4 Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji Statistis F (Uji Simultan) dilakukan untuk menguji apakah variabel independen (Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kompetensi) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh

signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Ini akan menjawab Hipotesis H4 dengan melihat nilai F-hitung dan signifikansi pada tabel ANOVA (Analysis of Variance) output SPSS. Jika nilai signifikansi (p-value)  $< 0,05$  atau F-hitung  $> F$ -tabel, maka secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### 4.8.5 Uji Dominansi

Uji dominansi dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien beta standar (standardized coefficients beta) dari masing-masing variabel independen, tujuannya untuk mengidentifikasi variabel independen mana di antara Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kompetensi yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan, dengan membandingkan nilai koefisien beta standar. Hal ini dilakukan untuk menjawab Hipotesis H5 ("Kompetensi berpengaruh dominan terhadap Kinerja dibandingkan dengan variabel budaya kerja dan kompensasi"), Variabel dengan nilai koefisien beta standar absolut terbesar adalah variabel yang memiliki pengaruh dominan. Ini menunjukkan variabel tersebut memiliki kontribusi relatif paling besar terhadap perubahan variabel dependen, dengan mengontrol variabel lain dalam model

Metode Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel **Coefficients** dari output SPSS, khususnya memperhatikan kolom **Standardized Coefficients Beta**. Langkah-langkahnya sebagai berikut:

- 1) **Melihat nilai Beta masing-masing variabel (X1, X2, X3):**  
 Nilai Beta menunjukkan besarnya kontribusi masing-masing variabel terhadap Y secara relatif.
- 2) **Membandingkan nilai Beta yang paling besar :** Variabel yang memiliki nilai Beta paling tinggi dan signifikan (Sig. < 0,05) dianggap sebagai variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja.
- 3) **Menilai signifikansi statistic :** Jika nilai Sig. untuk variabel yang memiliki Beta tertinggi juga < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh dominan tersebut signifikan secara statistik

#### **Interpretasi Hasil:**

Jika dari hasil regresi diperoleh bahwa:

- a. Nilai **Standardized Coefficient Beta (X3)** paling besar dibandingkan X1 dan X2,
- b. Dan **nilai Sig. X3 < 0,05,**

Maka hipotesis **H5 diterima**, dan dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT. Indiratex Spindo Malang.