

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berbentuk angka atau data yang diangkakan, Sugiyono (2013). Dengan melakukan penelitian kuantitatif asosiatif maka akan diketahui ada atau tidaknya pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah suatu sifat dari objek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian memperoleh kesimpulan Sugiyono (2013). Objek yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Metro. Kinerja pegawai ini dipengaruhi oleh penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

C. Metodologi Penelitian

1. Operasional Variabel

a. Variabel Exogen: Sistem Informasi Akuntansi

Definisi Konsep

Sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem yang mampu mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengolah data yang dapat memberikan keluaran berupa informasi yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan suatu organisasi maupun perusahaan. Indikator yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi initerdiri dari, 1) Hardware, 2) Software, 3) Brainware, 4) Prosedur, 5) Database dan sistem manajemen database, dan 6) Teknologi jaringan komunikasi. Semua item pertanyaan diukur pada skala likert 1-5.

b. Variabel Exogen: Budaya Organisasi

Definisi Konsep

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau keyakinan dan norma yang dibangun, dikembangkan, dianut serta dapat diwariskan didalam suatu organisasi yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku anggota-anggota yang berpengaruh terhadap pola kerja serta untuk mengatasi masalah adaptasi internal maupun eksternal dalam menjalankan sebuah visi dan misi yang telah ditentukan bersama. Indikator budaya organisasi ini terditi dari, 1) Inisiatif, 2) Toleransi tindakan yang beresiko, 3) Arah (visi, misi, dan tujuan organisasi), 4) Integrasi, 5) Dukungan dari menejemen, 6) Kontrol, 7) Identitas, 8) Sistem imbalan, 9) Toleransi terhadap konflik, dan 10) Pola-pola komunikasi. Semua item pertanyaan diukur pada skala likert 1-5.

c. Variabel Endogen: Kinerja Pegawai**Definisi Konsep**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu. Indikator dalam kinerja pegawai ini terdiri dari, 1) Kuantitas, dan 2) Kualitas, Semua item pertanyaan diukur pada skala likert 1-5.

d. Variabel Endogen: Kepuasan Kerja**Definisi Konsep**

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Indikator yang digunakan dalam kepuasan kerja ini terdiri dari, 1) Gaji, 2) Pekerjaan itu sendiri, 3) Rekan kerja, 4) Atasan, 5) Promosi, 6) Lingkungan kerja. Semua item pertanyaan diukur 1-5.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Kode
1	SIA	Sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem yang dapat digunakan untuk menyajikan informasi akuntansi yang bermanfaat bagi pemangku kepentingan dan dapat mempermudah suatu pekerjaan.	Hardware mempermudah operasional.	X1
			Spesifikasi komputer.	X2
			Software operasional.	X3
			Akses operasi komputer.	X4
			Sistem informasi akuntansi yang diterapkan lembaga.	X5
			Pelaksanaan sistem informasi akuntansi.	X6
			Prosedur penggunaan sistem informasi akuntansi.	X7
			Pelatihan mengenai prosedur sistem informasi akuntansi.	X8
			Update database.	X9
			Dukungan jaringan komunikasi.	X10
2	BO	Budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai dan norma-norma yang dimiliki suatu perusahaan msupun organisasi tertentu yang mencerminkan suatu ciri khas suatu organisasi tersebut.	Kesempatan berinisiatif dalam pekerjaan.	X11
			Toleransi untuk bertindak agresif dalam lembaga.	X12
			Menjelaskan tujuan organisasi, visi, dan misi.	X13
			Memberikan integrasi yang jelas terhadap pegawai.	X14
			Dukungan yang jelas terhadap pegawai.	X15
			Peraturan digunakan sebagai alat kontrol.	X16
			Identifikasi karyawan sebagai satu kesatuan dalam lembaga.	X17
			Imbalan atas prestasi kerja.	X18
			Mengemukakan konflik secara terbuka.	X19
			Komunikasi yang terbuka.	X20
3	KP	Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai yang telah dilakukan selama periode tertentu.	Tingkat pencapaian volume kerja.	X21
			Kuantitas kerja dengan kemampuan.	X22
			Kuantitas dengan standar perusahaan.	X23
			Pengetahuan yang dimiliki.	X24
			Standar kualitas kerja lembaga.	X25
			Standar mutu perusahaan.	X26
			Aturan prosedur kerja.	X27
			Prioritas kerja.	X28

4	KK	Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja.	Gaji yang diperoleh setara dengan jumlah pekerjaan.	X29
			Sistem pemberian gaji lembaga.	X30
			Memiliki kesempatan menjadi seorang yang diperhitungkan.	X31
			Kemampuan yang diberikan dalam pekerjaan.	X32
			Cara berhubungan dengan rekan kerja	X33
			Cara atasan menangani pekerjaannya.	X34
			Kemampuan atasan membuat keputusan.	X35
			Kebijakan promosi.	X36
			Kondisi ruangan kerja.	X37
			Kelengkapan sarana prasarana.	X38

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki karakter yang ditetapkan untuk dipelajari. Dengan mempelajari karakteristik yang melekat pada setiap objek/subjek yang diteliti maka dapat ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dosen dan karyawan Universitas Muhammadiyah Metro yaitu berjumlah 397 orang.

b. Sampel

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *sampling purposive*, yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiyono (2013). Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel untuk dijadikan responden dengan kriteria sebagai berikut:

1. Dosen dan karyawan Universitas Muhammadiyah Metro.

2. Memiliki jabatan struktural.
3. Masa kerja minimal 2 tahun.

D. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama, seperti hasil kuesioner, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono (2013)).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti pada penelitian ini yaitu dengan menyerahkan kuesioner kepada responden. Selanjutnya, setelah 1 minggu peneliti akan mengambil kuesioner yang telah diisi oleh responden.

E. Alat Analisis Data

Analisis data adalah interpretasi untuk penelitian yang diajukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan di implementasikan. Teknik analisis digunakan untuk menginterpretasikan dan menganalisis data.

Sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka alat analisis yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) yang dioperasikan dalam program AMOS (*Analysis Of Moment Structure*) versi 24.0.

1. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui gambaran secara umum mengenai data responden penelitian. Menurut Ghozali (2006), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum dan minimum data yang menggambarkan profil responden.

2. Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Penelitian ini menggunakan teknik permodelan persamaan struktura atau *Structural Equation Modeling* (SEM). Teknik SEM dipilih dalam penelitian ini karena memiliki beberapa kelebihan. Dow *et al.* (2007) menjelaskan tentang kelebihan SEM sebagai berikut: "*a particular strength of SEM is the ability to find or confirm joint relationships between variable that are not directly observed (latent variables), but are inferred by other observable and measurable variables...SEM also allows modeling relationship among multiple predictor and criterion variables*". Dengan demikian, penggunaan teknik analisis SEM akan memungkinkan peneliti untuk menemukan atau mengkonfirmasi hubungan secara terpadu diantara variable-variabel yang tidak diobservasi secara langsung melalui variable lain yang diobservasi.

Menurut Ghozali (2008) analisis SEM menghendaki adanya distribusivariabel berupa multivariate normal sebagai konsekuensi dari asumsi sampel besar dan penggunaan metode estimasi *Maximum Likelihood* (ML). Disamping itu, skala pengukuran variabel harus kontinyu (interval) atau menggunakan kuesioner yang disusun oleh Gutman dan Thurstone. Namun berdasarkan pengujian yang dilakukan oleh Edward dan Kenney (dalam Ghozali, 2008) dinyatakan bahwa skor yang dihasilkan oleh skala Likert memiliki korelasi sebesar 92% dibandingkan dengan skor yang diukur dengan skala Gutman dan Thurstone, sehingga variabel

yang diukur dengan skala Likert dapat diasumsikan sama dengan variabel kontinyu atau interval.

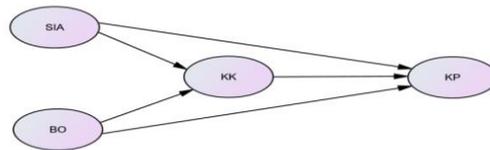
Analisis SEM dalam penelitian ini meliputi dua bagian utama, yaitu *measurement model* dan *structural model*. *Measurement model* atau model pengukuran ditunjukkan untuk mengkonfirmasi indikator-indikator yang dikembangkan pada sebuah variabel. Sedangkan *structural model* adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antara variabel. Menurut Ferdinan (2006) terdapat tujuh langkah yang harus dilakukan apabila menggunakan SEM, yaitu:

1. Pengembangan Model berbasis teori

Langkah pertama dalam pengembangan model SEM adalah pencarian atau pengembangan model yang mempunyai justifikasi teori yang kuat. Model persamaan struktural didasarkan pada hubungan kausalitas, dimana perubahan satu variabel diasumsikan akan berakibat pada perubahan variabel lainnya. Kuatnya hubungan kausalitas antara dua variabel yang diasumsikan oleh peneliti bukan terletak pada justifikasi (pembenaran) secara teoritis untuk mendukung analisis. Jadi jelas bahwa hubungan antar variabel dalam model merupakan deduksi dari teori.

Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ini dapat dikembangkan dalam sebuah model berbasis teori sebagai berikut:

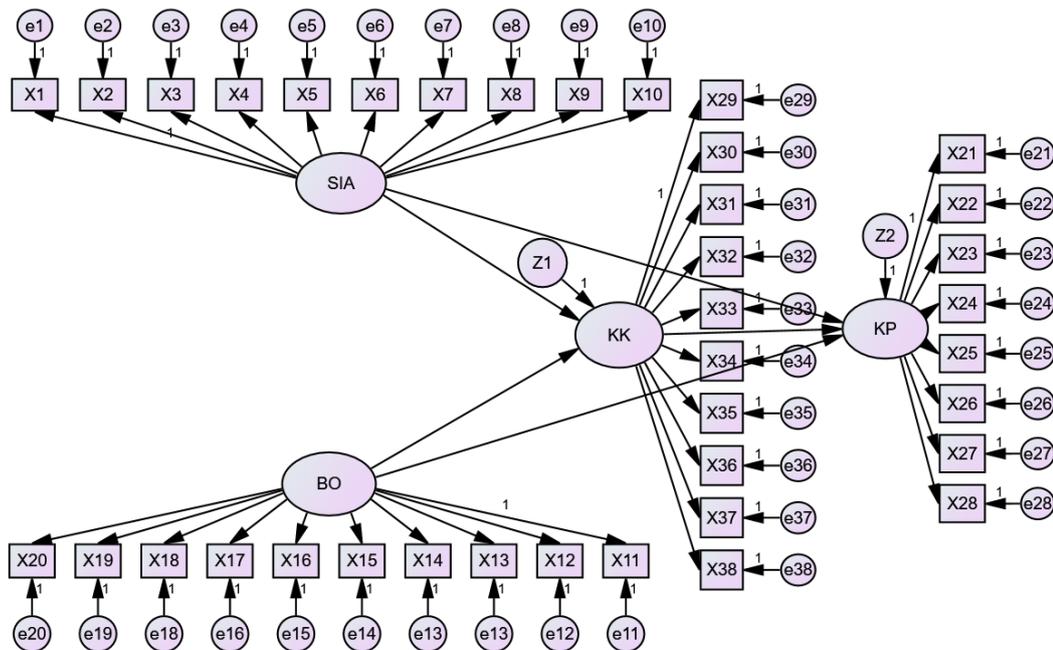
Gambar 3.1
Model Pengembangan Berbasis Teori



2. Membentuk diagram jalur hubungan kausalitas

Berdasarkan kajian teoritis yang ada dapat dibuat gambar diagram jalur hubungan kausalitas antar konstruk beserta indikatornya sebagai berikut:

Gambar 3.2
Hubungan Kausalitas antara Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja beserta Indikator-indikatornya



3. Membuat persamaan structural dan model pengukuran.

Setelah diagram jalur dibuat, selanjutnya merubah ke dalam bentuk persamaan structural dan model pengukuran.

a. Persamaan-persamaan structural (*structural equations*)

Persamaan ini dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Menurut Ferdinan (2006) persamaan structural pada dasarnya dibangun dengan pedoman sebagai berikut: variabel endogen = variabel exogen + variabel endogen + eror.

Table 3.2
Model Persamaan Struktural

$$KK = \beta_1 SIA + \beta_2 B0 + z1 \dots\dots\dots (1)$$

$$KP = \beta_1 SIA + \beta_2 B0 + \beta_3 KK + z2 \dots\dots\dots (2)$$

b. Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*)

Pada spesifikasi itu peneliti menentukan variabel mana dan untuk mengukur konstruk mana, serta menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesakan antar konstruk atau variabel. Model pengukuran konstruk eksogen dan konstruk endogen dapat dibuat sebagai berikut:

Konstruk eksogen sistem informasi akuntansi

$$X1 = \lambda_1 SIA + e1$$

$$X2 = \lambda_2 SIA + e2$$

$$X3 = \lambda_3 SIA + e3$$

$$X4 = \lambda_4 SIA + e4$$

$$X5 = \lambda_5 SIA + e5$$

$$X6 = \lambda_6 SIA + e6$$

$$X7 = \lambda_7 SIA + e7$$

$$X8 = \lambda_8 SIA + e8$$

$$X9 = \lambda_9 SIA + e9$$

$$X10 = \lambda SIA + e10$$

Konstruk eksogen budaya organisasi

$$X11 = \lambda_{11} BO + e_{11}$$

$$X12 = \lambda_{12} BO + e_{12}$$

$$X13 = \lambda_{13} BO + e_{13}$$

$$X14 = \lambda_{14} BO + e_{14}$$

$$X15 = \lambda_{15} BO + e_{15}$$

$$X16 = \lambda_{16} BO + e_{16}$$

$$X17 = \lambda_{17} BO + e_{17}$$

$$X18 = \lambda_{18} BO + e_{18}$$

$$X19 = \lambda_{19} BO + e_{19}$$

$$X20 = \lambda_{20} BO + e_{20}$$

Konstruk endogen kinerja pegawai

$$X21 = \lambda_{21} KP + e_{21}$$

$$X22 = \lambda_{22} KP + e_{22}$$

$$X23 = \lambda_{23} KP + e_{23}$$

$$X24 = \lambda_{24} KP + e_{24}$$

$$X25 = \lambda_{25} KP + e_{25}$$

$$X26 = \lambda_{26} KP + e_{26}$$

$$X27 = \lambda_{27} KP + e_{27}$$

$$X28 = \lambda_{28} KP + e_{28}$$

Konstruk endogen kepuasan kerja

$$X31 = \lambda_{31} KK + e_{31}$$

$$X32 = \lambda_{32} KK + e_{32}$$

$$X33 = \lambda_{33} KK + e_{33}$$

$$X34 = \lambda_{34} KK + e_{34}$$

$$X35 = \lambda_{35} KK + e_{35}$$

$$X36 = \lambda_{36} KK + e_{36}$$

$$X37 = \lambda_{37} KK + e_{37}$$

$$X38 = \lambda_{38} KK + e_{38}$$

$$X39 = \lambda_{39} KK + e_{39}$$

$$X40 = \lambda_{40} KK + e_{40}$$

4. Memilih matrik input dan teknik estimasi

Penelitian ini akan menguji hubungan kausalitas sehingga menggunakan matriks varian dan kovarian, Hair *et al.* (1998). Teknik estimasi yang dipergunakan adalah *Maximum Likelihood Estimation*. Estimasi *structural equation model* dilakukan dengan analisis *full model* untuk melihat kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun dalam model uji. Jika nilai *chi-square* (x^2) menghasilkan nilai probabilitas (p) yang lebih besar dari tingkat signifikan atau $p > 0,05$ maka model sesuai dengan data yang tersedia. Estimasi model hubungan kausalitas pada penelitian ini akan diuji dengan menggunakan program AMOS versi 24.0.

5. Menilai identifikasi model struktural

Problem identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik, Ferdinan (2006). Menurut Ghozali (2008) problem identifikasi diketahui melalui: (1) adanya standar error yang besar untuk satu atau beberapa koefisien; (2) ketidakmampuan program untuk *invert information matrix*; (3) *varians error* yang negative; (4) adanya nilai korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi. Solusi untuk problem identifikasi ini adalah dengan memberikan lebih banyak konstrain pada model yang dianalisis.

6. Mengevaluasi kriteria *Goodness-of-fit*

Kesesuaian model penelitian ini dievaluasi dengan telaah berbagai kriteria *goodness-of-fit*. Tindakan pertama yang dilakukan adalah mengevaluasi asumsi-asumsi SEM, sebagai berikut:

a. Ukuran Sampel

Penentuan sampel minimum dalam penelitian ini menggunakan teknik *Maximum Likelihood Estimation*. “Menurut Ferdinan (2006) ukuran sampel yang harus dipenuhi dalam permodelan teknik *Maximum Likelihood Estimation* ini adalah minimum berjumlah 100 sampe”l.

b. Evaluasi terpenuhinya asumsi normalitas data

Normalitas univariat dan multivariate dievaluasi dengan menggunakan tabel yang dihasilkan dari penggunaan program AMOS. Dengan menggunakan kriteria nilai kritis (*critical ratio*) sebesar $\pm 1,96$ pada tingkat signifikan 0,05 atau $\pm 2,58$ pada tingkat signifikan 0,01. Jika *critical ratio* dari masing-masing variabel lebih besar atau sama dengan $\pm 1,96$ atau $\pm 2,58$ maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan mempunyai sebaran yang tidak normal.

c. Outliers

Outliers adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara univariat maupun multivariat yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya.

d. *Multicolinearity* dan *Singularity*

Determinan dari matriks kovarians sampel lebih besar dari nol (jauh dari nol) dapat disimpulkan tidak terjadi *Multicolinearity* dan *Singularity*, maka data layak digunakan.

e. Evaluasi indeks *goodness-of-fit*

Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk melihat suatu model diterima atau ditolak, yaitu:

- 1) *Significance Probability* (p) untuk menguji signifikansi model.

- 2) *The Root Mean Square Error Of Approximation* (RMSEA) merupakan sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *Chi-square statistic* dalam sampel yang besar. Nilai yang dapat diterima berkisar antara 0,005-0,08.
- 3) *Goodness-of-fit Index* (GFI). Kriteria yang digunakan antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1 (*better fit*). Nilai yang mendekati 1 menunjukkan tingkat kesesuaian yang semakin baik.
- 4) *Adjusted Goodness-of Fit Index* (AGFI). AGFI merupakan perluasan dari GFI dengan nilai yang disesuaikan dengan rasio derajat kebebasan (*degree of freedom*). AGFI yang diterima jika nilainya lebih besar atau sama dengan 0,9.
- 5) *The minimum sample discrepancy function* (CMIN) dibagi degree of freedom akan menghasilkan indeks CMIN/DF. Indeks ini disebut juga X^2 relatif karena merupakan nilai *Chi-square statistic* dibagi dengan *degree of freedomnya*. Nilai X^2 relatif yang baik adalah kurang dari 2,0 atau bahkan kurang dari 3,0 merupakan indikasi *acceptable fit* antara model dan data.
- 6) *Tucker Lewis Index* (TLI) yang membandingkan model yang diuji dengan *baseline model*. Nilai yang direkomendasikan sama atau $>0,95$ dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *very good fit*.
- 7) *Comparative Fit Index* (CFI), dengan besaran indeks antara 0-1. Semakin mendekati 1 menunjukkan tingkat fit yang semakin tinggi pula. Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI > 0,95$.

Sebuah model dinyatakan layak jika masing-masing indeks tersebut mempunyai cut of value seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Goodnees of Fit Indicies

Goodness Of Fit Index	Cut Of Value
<i>Chi-square</i>	Diharapkan lebih kecil
<i>Significance Probability</i>	≥ 0.05
CMIN/DF	≤ 2.00
RMSEA	≤ 0.08
GFI	≥ 0.90
AGFI	≥ 0.90
TLI	≥ 0.95
CFI	≥ 0.95

Sumber : Ferdinan (2006)

7. Interpretasi dan modifikasi model

Langkah terakhir dalam analisis SEM adalah menginterpretasikan dan memodifikasi bagi model-model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan. Untuk modifikasi sebuah model perlu mengamati *standardized residual* yang dihasilkan oleh model tersebut. Model yang baik mempunyai *standardized residual* varian yang kecil ,Ferdinan (2006). Batas keamanan untuk jumlah residual adalah 0,05. Bila jumlah residual lebih besar dari 0,05 dari semua residual kovarians yang dihasilkan oleh model, maka sebuah model perlu dimodifikasi. Selanjutnya, Ferdinan (2006) menyatakan apabila nilai residual yang dihasilkan $\geq 1,96$ dan diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistik pada tingkat 0,05 menunjukkan adanya *prediction error* yang substansial untuk sepasang indicator.

3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai kausalitas yang dikembangkan dalam model ini, perlu diuji hipotesis nol yang menyatakan koefisien regresi antara hubungan adalah sama dengan nol melalui pengamatan terhadap nilai *regression*

weight pada kolom *critical ratio* (CR) yang dihasilkan oleh program AMOS. Nilai CR dibandingkan dengan nilai kritisnya yaitu $\pm 1,96$ dengan tingkat signifikan 0,05. Apabila nilai CR $> \pm 1,96$ dengan tingkat signifikan 0,05 maka variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen. Dan apabila nilai CR $< \pm 1,96$ dengan tingkat signifikan 0,05 maka variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen.

4. Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar konstruk, baik pengaruh langsung (*direct effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Pengaruh langsung adalah semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung (*loading factor*) masing-masing variabel indikator yang membentuk variabel laten yang dianalisa. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah pengaruh yang muncul melalui sebuah variabel antara. Dalam penelitian ini akan dilihat besarnya pengaruh langsung dari:

- a. Sistem informasi akuntansi (SIA) terhadap kinerja pegawai (KP)
- b. Budaya organisasi (BO) terhadap kinerja pegawai (KP)
- c. Sistem informasi akuntansi (SIA) terhadap kepuasan kerja (KK)
- d. Budaya organisasi (BO) terhadap kepuasan kerja (KK)
- e. Kepuasan kerja (KK) terhadap kinerja pegawai (KP)

Sedangkan pengaruh tidak langsung penelitian ini yaitu:

- a. Sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- b. Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung model yang dianalisis dapat diidentifikasi melalui *path coefficients* yang dihasilkan program Amos. Dari *path coefficients* tersebut perlu dipisahkan antara pengaruh total standar sama dengan pengaruh langsung standar. Apabila pengaruh total standar sama dengan pengaruh langsung standar menunjukkan tidak terdapat pengaruh lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sebaliknya, jika pengaruh total standar tidak sama dengan pengaruh langsung standar maka dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing dari *coefficient* tersebut.