

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian dan Unit Analisis

Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediasi yaitu motivasi kerja. Berdasarkan model penelitian yang dipakai, maka tiga jenis variabel yang dipaparkan dalam penelitian ini yakni:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa variabel bebas ini sering kali dikatakan sebagai variabel stimulus, predictor, serta *antecedent*. Variabel bebas ialah variabel yang memiliki pengaruh, baik penyebab perubahan atau terjadinya variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini ialah **Budaya Organisasi (X)**.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen dikatakan variabel terikat, endogen ataupun konsekuen (Paramita et al., 2021). Variabel ini ialah variabel yang terpusat oleh peneliti ataupun diperhatikan di suatu penelitian. Variabel dependen ialah persoalan yang harus dituntaskan oleh orang yang meneliti ataupun tujuan penelitiannya. Suatu penelitian bisa terdiri dari satu atau lebih variabel dependen bersesuaian dengan tujuan penelitian. Variabel terikat dalam penelitian ini ialah **Kinerja Pegawai (Y)**.

3. Variabel Mediasi

Variabel Mediasi adalah variabel yang memediasi atau menjelaskan hubungan antara variabel independen (penyebab) dan variabel dependen (hasil). Variabel Mediasi dalam penelitian ini ialah **Motivasi (Z)**.

Unit analisis pada penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten. Dalam penelitian ini, para pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten menjadi subjek yang akan dianalisis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

3.2 Desain dan Metode Penelitian

3.2.1 Desain penelitian

Desain penelitian pada penelitian ini ialah desain penelitian kausalitas. Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa penelitian kausal merupakan penelitian yang menanyakan tentang keterhubungan penyebab akibat antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini, desain kausalitas dimanfaatkan untuk mengetahui hubungan Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi (Z) sebagai variabel mediasi.

Berlandaskan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini yakni berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi”, maka dengan judul tersebut metode penelitian yang digunakan ialah metode penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

Penelitian deskriptif memiliki tujuan untuk memberikan deskripsi, memberikan gambaran akan suatu fenomena dan fakta serta suatu kejadian yang sistematis dan akurat dalam hal terkait sifat dari populasi atau daerah tertentu (Hardani et al., 2020). Selain itu penelitian deskriptif condong tidak diperlukan dalam pencarian ataupun penerangan keterhubungan serta uji hipotesis. Interpretasi variabel akan dikolektif dengan studi deskriptif dari jenis yang dimanfaatkan dalam penelitian ini. Sedangkan metode penelitian verifikatif adalah studi yang dilaksanakan pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk pengujian hipotesis yang ada dari lapangan.

Pendekatan kuantitatif menurut Neliwati (2018) ialah termasuk usaha mencari secara ilmiah (*scientific inquiry*) dilandaskan filsafat positivisme logikal (*logical positivism*) yang berjalan sesuai kebijakan erat tentang logika, fakta, hukum, serta peramalan. Penelitian kuantitatif berfokus dalam mengidentifikasi tahapan kerja yang terjadi secara ringkas, ada batasan, serta memilah persoalan menjadi bagian terukur ataupun dalam pernyataan angka.

Penelitian ini menganalisis dan memaparkan tentang pengaruh dari variabel bebas serta variabel mediasi terhadap variabel terikatnya. Pada penelitian ini, hubungan pengaruh tersebut ialah melihat pengaruh dari adanya Budaya Organisasi sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat yang diantarai oleh variabel mediasi yaitu motivasi pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten.

3.3 Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Budaya Kerja (X)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<p>Budaya Organisasi (X)</p> <p>Budaya organisasi adalah suatu proses yang dilakukukan oleh para anggota organisasi dengan secara bersama-sama berbagi makna (<i>sharing values</i>) dan nilai-nilai yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.</p> <p>Robbins & Judge (2017)</p>	1. Inovasi dan Pengambilan Risiko	Nilai dan kemampuan berinovasi	Tingkat dukungan perusahaan terhadap inovasi pegawai dalam menyelesaikan tugas	Ordinal
			Tingkat dukungan perusahaan terhadap pegawai dalam mengembangkan pemikiran kreatif dan inovatif	Ordinal
		Nilai keberanian mengambil risiko	Tingkat dukungan perusahaan terhadap pegawai dalam mengambil risiko	Ordinal
			Tingkat dukungan perusahaan terhadap pegawai untuk bersedia menanggung risiko pada pekerjaannya	Ordinal
	2. Perhatian Secara Detail	Nilai ketelitian memeriksa hasil kerja	Tingkat ketelitian perusahaan dalam pelaksanaan pengecekan kembali terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai	Ordinal
			Tingkat ketelitian perusahaan dalam mengevaluasi pekerjaan pegawai	Ordinal
		Nilai kecermatan kerja	Tingkat kecermatan perusahaan dalam memeriksa kembali pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai	Ordinal
			Tingkat kecermatan perusahaan dalam melakukan pengawasan terhadap proses kerja pegawai	Ordinal
	3. Orientasi Hasil	Nilai pencapaian hasil	Tingkat pencapaian perusahaan dalam menetapkan target pekerjaan yang sesuai kepada pegawai	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
			Tingkat pencapaian perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan hasil kerja yang sesuai prosedur	Ordinal	
		Nilai kualitas hasil	Tingkat pencapaian perusahaan dalam meningkatkan keterampilan baru yang dilakukan oleh pegawai	Ordinal	
			Tingkat pencapaian perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan hasil kerja yang berkualitas	Ordinal	
		Nilai pemberian <i>achievement</i>	Tingkat dukungan perusahaan dalam memberikan penghargaan terhadap pegawai atas pekerjaan yang sudah dikerjakan	Ordinal	
			Tingkat dukungan perusahaan dalam memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	Ordinal	
		4. Orientasi Manusia	Nilai partisipasi pegawai di dalam pekerjaan	Tingkat partisipasi seluruh pegawai perusahaan dalam aktivitas yang terjadi di dalam lingkungan kerja.	Ordinal
				Tingkat partisipasi aktif seluruh pegawai perusahaan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab	Ordinal
			Nilai partisipasi pegawai di luar aktivitas pekerjaan	Tingkat partisipasi seluruh pegawai perusahaan dalam kegiatan di luar pekerjaan	Ordinal
	Tingkat partisipasi seluruh pegawai perusahaan dalam program pengembangan atau kegiatan sosial di luar pekerjaan			Ordinal	

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		Nilai partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan	Tingkat partisipasi seluruh pegawai perusahaan dalam mengambil keputusan.	Ordinal
			Tingkat partisipasi seluruh pegawai perusahaan dalam memberikan kontribusi yang aktif dan meningkatkan kualitas keputusan organisasi	Ordinal
		Nilai apresiasi kerja	Tingkat apresiasi perusahaan terhadap pegawai yang dapat mencapai target kerja dengan baik	Ordinal
			Tingkat apresiasi perusahaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi pada pekerjaannya	Ordinal
	5.Orientasi Tim	Nilai kerja sama dalam tim	Tingkat dukungan perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang memperkuat solidaritas dan kerjasama di antara para pegawai	Ordinal
			Tingkat dukungan perusahaan dalam memberikan fasilitas yang mendukung kerjasama tim dengan efektif	Ordinal
		Nilai kerja sama dengan atasan dan apresiasi kerja tim	Tingkat dukungan perusahaan dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung sinergi antara atasan dan bawahan	Ordinal
			Tingkat dukungan perusahaan dalam memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja sama yang terjalin antara atasan dan bawahan	Ordinal
	6.Keagresifan	Nilai keunggulan bersaing	Tingkat dukungan perusahaan untuk berani mengambil risiko besar dan memperoleh keuntungannya	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		Nilai kreativitas	Tingkat dukungan perusahaan dalam menciptakan semangat berkompetisi	Ordinal
			Tingkat dukungan perusahaan dalam mendorong pegawai memiliki semangat berkekrativitas	Ordinal
			Tingkat dukungan perusahaan dalam memberikan fleksibilitas waktu dan ruang yang diberikan kepada pegawai dalam mengeksplorasi ide-ide kreatif	Ordinal
		Nilai apresiasi kreativitas	Tingkat dukungan perusahaan dalam pemberian penghargaan pada pegawai yang memiliki kreativitas	Ordinal
			Tingkat dukungan perusahaan dan pengakuan dari atasan terhadap ide-ide kreatif yang diajukan oleh pegawai	Ordinal
		7.Stabilitas	Nilai keputusan yang stabil	Tingkat dukungan atasan dalam bersikap tenang ketika menghadapi permasalahan dan mengambil keputusan
	Tingkat dukungan perusahaan dalam memberikan <i>achievement</i> atau <i>punishment</i> kepada pegawainya			Ordinal
		Nilai kestabilan tindakan	Tingkat dukungan perusahaan dalam pelaksanaan tindakan atas sebuah keputusan manajemen	Ordinal
			Tingkat dukungan perusahaan dalam menjaga kestabilan hasil kerja yang tetap pada setiap unit kerjanya	Ordinal

Tabel 3. 2 Operasional Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<p>Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>Kinerja adalah sebagai keinginan dari individu atau organisasi untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab, tujuan organisasi, dan hasil yang diinginkan Dessler (2017)</p>	1. Kualitas	Ketepatan hasil kerja	Tingkat pegawai mendapatkan hasil kerja sama dengan atau lebih besar dari target	Ordinal
			Tingkat kerapihan hasil pekerjaan	Ordinal
		Ketelitian dalam bekerja	Tingkat ketelitian pegawai dalam bekerja	Ordinal
			Tingkat ketelitian pegawai dalam menggunakan fasilitas atau alat kerja yang digunakan	Ordinal
	2. Kuantitas	Efektif	Tingkat pekerjaan diselesaikan tepat waktu	Ordinal
			Tingkat kecepatan bekerja dengan tepat	Ordinal
		Pencapaian target	Tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai target pekerjaan	Ordinal
			Tingkat prestasi pegawai melampaui target pekerjaan	Ordinal
	3.Kepercayaan	Wawasan atau keahlian	Tingkat pegawai dalam memahami dan memiliki keterampilan yang baik berdasarkan bidang kerjanya	Ordinal
			Tingkat pegawai memiliki keahlian dalam melakukan komunikasi terhadap rekan kerja	Ordinal
		Relasi kerja	Tingkat hubungan kerja pegawai yang baik terhadap rekan kerja	Ordinal
			Tingkat hubungan kerja yang baik terhadap atasan	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
	4.Kerja sama	Kekompakan	Tingkat kekompakan dan kerjasama yang efektif dan saling mendukung antara pegawai dalam mencapai tujuan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat kekompakan dan kerja sama antara pegawai dalam mengatasi hambatan atau permasalahan di dalam bekerja	Ordinal
		Kepedulian	Tingkat hubungan kerja yang solid dan harmonis terhadap rekan kerja	Ordinal
			Tingkat hubungan kerja yang positif dan saling mendukung antara pegawai dan atasan dalam melaksanakan tugas	Ordinal
	5.Ketersediaan	Kesanggupan untuk bekerja bersama orang lain atau rekan kerja	Tingkat kesiapan pegawai dalam melakukan kerja bersama tim serta menolong rekan lainnya ketika mengalami kesulitan	Ordinal
			Tingkat kesiapan pegawai dalam observasi pekerjaan	Ordinal
		Keaktifan	Tingkat keaktifan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat keaktifan pegawai dalam kegiatan rapat	Ordinal

Tabel 3. 3 Operasional Variabel Motivasi (Z)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<p>Motivasi (Z)</p> <p>Motivasi adalah upaya individu yang memiliki keinginan serta kebutuhan dengan mengarahkan semua kemampuan yang ada untuk bertugas dan bertanggung jawab demi meraih target dan tujuan McClelland dalam Robbins & Judge (2019)</p>	1. Kebutuhan akan prestasi	Melakukan pekerjaan sebaik-baiknya.	Tingkat keinginan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan sebaik-baiknya	Ordinal
			Tingkat keinginan pegawai untuk mendapatkan prestasi sebagai pegawai terbaik	Ordinal
		Mencapai Keberhasilan	Tingkat keinginan pegawai untuk mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab	Ordinal
			Tingkat keinginan pegawai untuk bekerja melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan	Ordinal
	2. Kebutuhan akan kekuasaan	Prospek Kenaikan Pangkat	Tingkat keinginan pegawai untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan akan kekuasaan	Ordinal
			Tingkat keinginan pegawai dalam meniti karir agar dapat memimpin	Ordinal
		Penghargaan Atas Kontribusi	Tingkat keinginan pegawai berkontribusi kerja dengan baik ketika dihargai oleh rekan kerja	Ordinal
			Tingkat keinginan pegawai berkontribusi kerja dengan baik ketika dihargai oleh rekan kerja	Ordinal
		Kompensasi Memadai	Tingkat keinginan pegawai untuk mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi dan prestasi kerja dalam	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			mencapai posisi yang berkuasa atau berpengaruh dalam organisasi.	
			Tingkat keinginan pegawai mendapatkan kompensasi yang memadai untuk mencapai stabilitas finansial	Ordinal
	3.Kebutuhan akan afiliasi	Mempererat hubungan sosial	Tingkat keinginan pegawai untuk mempererat hubungan sosial dengan rekan kerja	Ordinal
			Tingkat keinginan pegawai untuk mempererat hubungan sosial antar tempat kerja	Ordinal
		Kepercayaan	Tingkat keinginan pegawai untuk dipercaya atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat keinginan pegawai untuk dipercaya rekan kerja terhadap pekerjaan yang diberikan	Ordinal
		Kerja sama	Tingkat keinginan pegawai untuk melakukan kerja sama dengan rekan di tempat kerja yang sama	Ordinal
			Tingkat keinginan pegawai untuk melakukan kerja sama antar tempat kerja	Ordinal

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yakni sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah perolehan data yang bersumber dari individu maupun perseorangan yang dikolektif langsung pada subjek yang diteliti seperti perolehan wawancara atau perolehan mengisi kuesioner dari peneliti (Umar, 2013). Adapun sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan langsung dari Kepala Bapenda serta seluruh pegawai Instansi Bapenda Provinsi Banten melalui penyebaran kuesioner atau pemberian angket pada sampel penelitian.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah perolehan data yang didapatkan dari media lain selain data penelitian itu sendiri. Data sekunder didapatkan secara tidak langsung dari individu lainnya, kantor yang berbentuk laporan, profil, buku pedoman, ataupun pustaka (Hardani et al., 2020). Adapun sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari berbagai sumber seperti dokumen instansi, laporan kinerja dan kehadiran pegawai, buku, artikel, jurnal dan penelitian terdahulu yang serupa dan dapat dijadikan pedoman penelitian serta dijadikan sebagai pembanding hasil penelitian.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa teknik yang digunakan dalam mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan merupakan penelitian langsung atau teknik pengumpulan data secara langsung kepada pegawai Bapenda Provinsi Banten dengan menggunakan cara sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai alat yang digunakan dalam memperoleh data melalui pertanyaan secara tertulis dan jawaban diperoleh dari responden (Sugiyono, 2017). Kuesioner dalam penelitian ini disebarakan secara langsung kepada seluruh pegawai Bapenda Provinsi Banten.

Tabel 3. 4 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2019)

b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu bentuk komunikasi tatap muka antara dua orang atau lebih, dimana tujuannya adalah untuk saling bertanya dan menjawab. Dalam konteks ini, terdapat seorang pewawancara yang bertugas melakukan wawancara, dan narasumber yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Sebagai peneliti, saya melakukan wawancara dengan Kepala Badan

Pendapatan Daerah Provinsi Banten untuk mendapatkan informasi terkait kinerja pegawai Bapenda Provinsi Banten.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam penelitian ini, dilakukan evaluasi terhadap berbagai laporan, referensi, artikel ilmiah, buku, dan sumber literatur lain yang relevan dengan topik penelitian ini.

3.4.3 Populasi

Populasi adalah area penyamarataan yang meliputi obyek atau subjek yang punya kuantitas dan karakter tertentu yang dipilih peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua pegawai ASN dan Non ASN yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Banten yang berjumlah 1.130 pegawai dengan jumlah ASN 362 orang dan Non ASN 768 orang yang tersebar di seluruh wilayah Provinsi Banten sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3. 5 Data pegawai ASN dan Non ASN Bapenda Provinsi Banten

No	Bagian Wilayah	Jumlah ASN	Jumlah Non ASN
1	Bapenda Induk	84	93
2	UPTD PPD Cileduk	20	65
3	UPTD PPD Serang	29	57
4	UPTD PPD Cilegon	25	58
5	UPTD PPD Cikande	30	62
6	UPTD PPD Pandeglang	27	50
7	UPTD PPD Serpong	19	44
8	UPTD PPD Rangkasbitung	20	53
9	UPTD PPD Ciputat	19	59
10	UPTD PPD Malingping	21	58
11	UPTD PPD Balaraja	25	64
12	UPTD PPD Kelapa Dua	19	44
13	UPTD PPD Cikokol	24	61
Total		362	768
Jumlah Total		1.130	

Sumber: Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah 2022

3.4.4 Sampel

Sampel ialah teknik dengan mengambil dan memanfaatkan bagian dari separuh anggota populasi (Hardani, 2020). Maka dari total populasi sebanyak 1.130 pegawai, sampel yang akan diambil dari penelitian ini dihitung berdasarkan rumus slovin dari jumlah populasi yang ada. Berikut ialah persamaan slovin yang dimanfaatkan dalam penentuan jumlah sampel penelitian:

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

Keterangan :

N : Ukuran Sampel atau Jumlah Responden Penelitian

N : Ukuran Populasi Penelitian

e : Kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi = 0.1

Pada persamaan slovin, nilai e yang digunakan adalah dalam rentang 0.1 – 0.2 atau sebesar 10% - 20%. 10% digunakan jika populasi dalam jumlah besar, dan 20% digunakan dalam populasi kecil. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 1.130 yang merupakan populasi besar, sehingga penggunaan rumus slovin sebesar 10%. Berikut adalah perhitungannya:

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

$$n = \frac{1130}{1+1130(0.1)^2}$$

$$n = \frac{1130}{12.35}$$

n = 91.497976 dilakukan pembulatan menjadi 100 responden.

Berdasarkan perhitungan dari rumus slovin tersebut, maka dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 100 orang.

3.4.5 Teknik Penarikan Sampel

Proportional Random Sampling merupakan teknik teknik sampling yang digunakan dalam penelitian. Pada teknik ini, proporsi atau persentase dari setiap kelompok atau strata dalam populasi dipertahankan dalam sampel, namun pengambilan sampel dilakukan secara acak. Jumlah anggota sampel bertingkat (strata) dilakukan dengan cara pengambilan sampel secara *proportional random sampling* yaitu menggunakan rumus alokasi *propotional* sebagai berikut:

N_i = Jumlah anggota sampel menurut stratum

N = Jumlah anggota sampel seluruhnya

N_i = Jumlah anggota populasi menurut stratum

N = Jumlah anggota populasi seluruhnya

Maka jumlah anggota sampel berdasarkan perhitungan rumus alokasi *proportional* adalah sebagai berikut:

a. Bapenda Induk $= \frac{84+93}{1.130} \cdot 100 = 15,66$ (Dibulatkan menjadi 16)

b. UPTD PPD Cileduk $= \frac{20+65}{1.130} \cdot 100 = 7,52$ (Dibulatkan menjadi 7)

c. UPTD PPD Serang $= \frac{29+57}{1.130} \cdot 100 = 7,61$ (dibulatkan menjadi 8)

d. UPTD PPD Cilegon $= \frac{25+58}{1.130} \cdot 100 = 7,34$ (Dibulatkan menjadi 7)

e. UPTD PPD Cikande $= \frac{30+62}{1.130} \cdot 100 = 8,14$ (Dibulatkan menjadi 8)

f. UPTD PPD Pandeglang $= \frac{27+50}{1.130} \cdot 100 = 6,81$ (Dibulatkan menjadi 7)

g. UPTD PPD Serpong $= \frac{19+44}{1.130} \cdot 100 = 5,57$ (Dibulatkan menjadi 5)

h. UPTD PPD Rangkasbitung $= \frac{20+53}{1.130} \cdot 100 = 6,46$ (Dibulatkan menjadi 6)

i. UPTD PPD Ciputat $= \frac{19+59}{1.130} \cdot 100 = 6,90$ (Dibulatkan menjadi 7)

79

- j. UPTD PPD Malingping $= \frac{21+58}{1.130} \cdot 100 = 6,99$ (Dibulatkan menjadi 7)
- k. UPTD PPD Balaraja $= \frac{25+64}{1.130} \cdot 100 = 7,87$ (Dibulatkan menjadi 8)
- l. UPTD PPD Kelapa Dua $= \frac{19+44}{1.130} \cdot 100 = 5,57$ (Dibulatkan menjadi 6)
- m. UPTD Cikokol $= \frac{24+61}{1.130} \cdot 100 = 0,752$ (Dibulatkan menjadi 8)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Teknik *Proportional Random Sampling*, maka masing-masing didapatkan sampel sebanyak 100 sampel yang terdiri dari:

- a. Bapenda Induk terdiri dari 16 sampel
- b. UPTD PPD Cileduk terdiri dari 7 sampel
- c. UPTD PPD Serang terdiri dari 8 sampel
- d. UPTD PPD Cilegon terdiri dari 7 sampel
- e. UPTD PPD Cikande terdiri dari 8 sampel
- f. UPTD PPD Pandeglang terdiri dari 7 sampel
- g. UPTD PPD Serpong terdiri dari 5 sampel
- h. UPTD PPD Rangkasbitung terdiri dari 6 sampel
- i. UPTD PPD Ciputat terdiri dari 7 sampel
- j. UPTD PPD Malingping terdiri dari 7 sampel
- k. UPTD PPD Balaraja terdiri dari 7 sampel
- l. UPTD PPD Kelapa Dua terdiri dari 6 sampel
- m. UPTD PPD Cikokol terdiri dari 8 sampel

3.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Setiap instrumen penelitian yang memiliki tingkat kevalidan yang baik menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data berada dalam kategori yang valid. Validitas adalah suatu pengukuran yang dilakukan untuk menunjukkan tingkat akurasi atau kesesuaian suatu instrumen dengan konsep yang sedang diteliti. Jika suatu instrumen memiliki tingkat kevalidan yang tinggi, maka instrumen tersebut dapat digunakan secara tepat sebagai pengukuran dari konsep penelitian. Namun, jika suatu data memiliki tingkat kevalidan yang rendah, berarti instrumen yang digunakan kurang cocok untuk penggunaan tersebut (Suharso, 2009).

Uji validitas adalah suatu metode untuk menilai kehandalan dan keabsahan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid jika dapat dikategorikan sebagai valid dan dapat digunakan untuk proses pengukuran lanjutan (Sugiyono, Metode penelitian Kualitatif, dan R&D, 2004). Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (korelasi antara item dengan total) yang diperoleh menggunakan perangkat lunak SPSS dengan nilai r tabel yang diperoleh dari tabel r . Berikut ialah pengambilan keputusan uji validitas (Ghozali, 2005):

1. Sebuah pernyataan atau item dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel dan memiliki nilai positif.
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item pernyataan tersebut tidak valid. Jika suatu item pernyataan tidak valid, item tersebut harus dihapus dari penelitian dan tidak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3. 6 Tabel Interpretasi Besarnya Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 – 0,800	Tinggi
Antara 0,400 – 0,600	Sedang
Antara 0,200 – 0,400	Rendah
Antara 0,000 – 0,400	Sangat Rendah

3. Teknik korelasi biasa digunakan dalam uji validitas penelitian ini untuk mengetahui korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.
4. Taraf signifikansi dalam proses pengambilan keputusan memiliki kriteria seperti berikut:
 - a) Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel menggunakan $dk = n-2$ dan menggunakan $Alpha = 0,05$.
 - b) Data valid jika nilai r hitung $> r$ tabel
 - c) Data tidak valid jika nilai r hitung $< r$ tabel

Penelitian ini menggunakan jenis korelasi *Pearson Product Moment* untuk menguji validitas data dan dengan bantuan program SPSS dalam pengerjaannya. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian dapat mengenai sasaran atau tidak. Peneliti menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

Berikut merupakan hasil uji validitas terhadap data penelitian ini:

Tabel 3. 7 Hasil Pengujian Validitas Variabel X (Budaya Organisasi)

Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
.564	0.4438	Valid
.782	0.4438	Valid
.717	0.4438	Valid
.480	0.4438	Valid
.568	0.4438	Valid
.643	0.4438	Valid
.577	0.4438	Valid
.585	0.4438	Valid
.866	0.4438	Valid
.814	0.4438	Valid
.769	0.4438	Valid
.892	0.4438	Valid
.849	0.4438	Valid
.832	0.4438	Valid
.679	0.4438	Valid
.810	0.4438	Valid
.847	0.4438	Valid
.761	0.4438	Valid
.606	0.4438	Valid
.805	0.4438	Valid
.822	0.4438	Valid
.860	0.4438	Valid
.900	0.4438	Valid
.885	0.4438	Valid
.865	0.4438	Valid
.919	0.4438	Valid
.680	0.4438	Valid
.770	0.4438	Valid
.884	0.4438	Valid
.881	0.4438	Valid
.887	0.4438	Valid
.868	0.4438	Valid
.793	0.4438	Valid
.826	0.4438	Valid

.912	0.4438	Valid
.876	0.4438	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 27.0 for Windows

Tabel 3. 8 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
.789	0.4438	Valid
.915	0.4438	Valid
.927	0.4438	Valid
.978	0.4438	Valid
.873	0.4438	Valid
.840	0.4438	Valid
.891	0.4438	Valid
.827	0.4438	Valid
.841	0.4438	Valid
.888	0.4438	Valid
.943	0.4438	Valid
.818	0.4438	Valid
.935	0.4438	Valid
.832	0.4438	Valid
.912	0.4438	Valid
.916	0.4438	Valid
.910	0.4438	Valid
.915	0.4438	Valid
.953	0.4438	Valid
.955	0.4438	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 27.0 for Windows

Tabel 3. 9 Hasil Pengujian Validitas Variabel Z (Motivasi Kerja)

Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
.892	0.4438	Valid
.905	0.4438	Valid
.967	0.4438	Valid
.950	0.4438	Valid
.831	0.4438	Valid
.671	0.4438	Valid
.875	0.4438	Valid
.760	0.4438	Valid
.893	0.4438	Valid
.752	0.4438	Valid
.969	0.4438	Valid
.969	0.4438	Valid
.916	0.4438	Valid
.954	0.4438	Valid
.967	0.4438	Valid
.918	0.4438	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 27.0 for Windows

Pada penelitian ini, uji validitas setiap instrument diberikan kepada 20

responden dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan menggunakan derajat kebebasan (df) $n - 2$ yaitu $20 - 2 = 18$, sehingga didapatkan nilai r tabel. Instrumen dapat dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Pada instrument penelitian ini, diketahui nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian ini valid. Berdasarkan hal tersebut, maka seluruh instrument pada penelitian ini dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang menjadi indikator variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian, atau sebagai ukuran konsistensi responden dalam menjawab pernyataan dalam penelitian jika dilakukan pengukuran ulang (Priyatno, 2014). Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi dan kestabilan. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang sama ketika digunakan untuk mengukur hal yang sama secara berulang. Kuesioner penelitian dikatakan reliabel jika responden memberikan jawaban yang konsisten terhadap setiap butir atau item pernyataan atau pertanyaan dari waktu ke waktu. Untuk menentukan reliabilitas data, dapat menggunakan nilai Cronbach Alpha. Keputusan dalam pengujian reliabilitas adalah ketika nilai Cronbach Alpha (α) suatu konstruk atau variabel mencapai nilai reliabilitas $>$ 0,60 (Ghozali, 2005). Berikut ialah rumus perhitungan uji realibilitas:

$$Ca = \frac{(k)}{(k - 1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

Ca = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir soal

σ^2 = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

σ^2 = Varians

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = Jumlah responden

Berikut ialah ketentuan pengambilan keputusan uji realibilitas

1. Jika r hitung $>$ r tabel berarti item pertanyaan dikatakan reliable
2. Jika r hitung $<$ r tabel berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas

menggunakan fasilitas *software* SPSS 27.0 for windows. Berikut ialah tingkatan realibilitas berdasarkan nilai Alpha.

Tabel 3. 10 Tabel Reliabilitas berdasarkan nilai Alpha

Alpha	Tingkat Realibilitas
0,00 – 0,20	Tidak reliabel
0,20 – 0,40	Kurang reliabel
0,40 – 0,60	Cukup reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat reliabel

Sumber : (Arikunto S. , 2013)

Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,980	0,60	Realibel
2	Kinerja Pegawai	0,985	0,60	Realibel
3	Motivasi Kerja	0,977	0,60	Realibel

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26.0 for Windows

Berdasarkan tabel hasil pengujian realibilitas variable X, Y, dan Z menggunakan SPSS 26.0 for windows sebagaimana tabel di atas, menunjukkan

bahwa nilai r hitung $> r$ tabel ($>0,6$). Maka dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel sangat reliabel.

3.6 Rancangan Analisis Data

3.6.1 Rancangan Analisis Data

Metode analisis data yang benar diperlukan agar bisa mendapatkan hasil yang tepat dengan tujuan penelitian. Tahap analisis pengujian dibantu dengan bantuan aplikasi SPSS 23.0. SPSS merupakan program komputer yang dimanfaatkan untuk menganalisis data statistika. Teknik analisis data dalam penelitian ini akan disebutkan dalam *point* sebagai berikut:

1. *Editing*, yakni proses pemeriksaan data mentah (*raw data*) supaya tidak terdapat kesalahan yang berasal dari peneliti atau responden. Kelengkapan data mentah yang diperiksa meliputi kelengkapan identitas responden, kelengkapan data, kesesuaian data dengan tujuan penelitian.
2. *Coding*, yakni memberikan skor atau kode dalam setiap opsi dari konvensi yang ada dalam menghitung nilai pembobotan untuk setiap pertanyaan dalam kuesioner dengan menggunakan skala Likert Kategori 5. Poin atau bobot untuk tanggapan positif diberi skor pada skala 5-4-3-2-1 dan tanggapan negatif pada skala 1-2-3-4-5.

Tabel 3. 12 Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi / sangat baik / selalu / sangat kuat / sangat mendalami	5
Tinggi / baik / sering / kuat / mendalami	4
Sedang / cukup / kadang-kadang	3
Rendah / buruk / jarang / tidak yakin / lemah / tidak mendalami	2
Sangat rendah / sangat buruk / tidak pernah / sangat lemah / sangat tidak mendalami	1

3. Tabulating, yakni dengan menghitung hasil dari skoring dan dituangkan pada tabel rekapitulasi dengan secara lengkap.
4. Analisis Data, tujuan analisis data dalam penelitian ini untuk menjawab permasalahan yang tertuang dalam rumusan masalah. Untuk ini, penulis menggunakan dua jenis analisis:

A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menggambarkan dan menyajikan informasi kuantitatif yang ditujukan untuk menggambarkan organisasi yang digunakan sebagai jenis penelitian. Hal tersebut sebagaimana dibuat dengan memberikan informasi dan data tentang budaya organisasi dan kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Variabel yang diperhitungkan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif antara lain:

- a. Analisis deskriptif mengenai budaya organisasi dengan dimensi yang terdiri dari inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim, agresivitas, dan stabilitas.

- b. Analisis deskriptif mengenai kinerja pegawai dengan dimensi yang terdiri dari kualitas, kuantitas, kepercayaan, kerja sama, dan ketersediaan.
- c. Analisis deskriptif mengenai motivasi kerja dengan dimensi yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi
- d. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X, Y dan variabel Z serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut:
 - a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus:

$$\mathbf{SK = ST \times JB \times JR}$$

Keterangan:

SK = Skor Kriterium ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus:

$$\sum \mathbf{x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n}$$

Keterangan:

x_i = jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$x_1 - x_n$ = jumlah skor kuesioner masing-masing responden

- c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan, contohnya tinggi, sedang dan rendah. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

Menentukan kontinum tertinggi dan terendah.

Tinggi : $ST \times JB \times JR$

Sedang : $SS \times JB \times JR$

Rendah: $SR \times JB \times JR$

Keterangan:

ST = Skor Tertinggi

SS = Skor Sedang

SR = Skor Rendah

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- d. Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor Budaya Organisasi (X), Kinerja Pegawai (Y), dan Motivasi Kerja (Z). Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan ke dalam garis kontinum.

B. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan variabel X terhadap

variabel Y melalui variabel Z dengan prosedur menerapkan (MSI atau *Method of Successive Interval*).

3.6.2 *Method of Seccessive Interval* (MSI)

Dalam penelitian ini, data variabel menggunakan data ordinal, namun karena pengolahan data memerlukan prinsip statistika parametrik yang mensyaratkan data diukur dalam skala interval, maka diperlukan proses transformasi data ordinal menjadi interval menggunakan metode "*Method of Successive Interval* (MSI)". Berikut adalah tahapannya:

1. Perhatikan butir.
2. Menetapkan jawaban skor 1,2,3,4,5 atau yang disebut sebagai frekuensi untuk setiap butir pertanyaan.
3. Membagi setiap frekuensi dengan jumlah responden dan hasilnya dibagi dengan proposisi dengan rumus berikut:

$$P_i = \frac{f}{N}$$

4. Membuat proporsi kumulatif
5. Menghitung z dengan tabel distribusi normal untuk setiap proporsi kumulatif yang didapatkan.
6. Menentukan identitas setiap nilai z.
7. Menentukan skala dengan rumus :

$$\text{Scala Value} = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana:

Scala Value = Nilai Skala

Density at Lower Limit = Densitas batas bawah

- Density at Upper Limit* = Densitas batas atas
- Area Below Upper Limit* = Daerah di bawah batas atas
- Area Below Lower Limit* = Daerah di bawah batas bawah

8. Menentukan nilai transformasi dengan rumus berikut:

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + |N_{Smin}|]$$

Langkah-langkah di atas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut:

Kriteria/ Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

Alat bantu teknis yang digunakan pada penelitian ini untuk mengubah data menjadi skala interval ialah Microsoft Office Excel dengan menggunakan fasilitas *Method of Succssive Interval (MSI)*.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Tujuan uji asumsi klasik ialah metode untuk memastikan apakah model regresi yang dikembangkan dapat digunakan sebagai prediktor yang andal ketika dilakukan uji standar klasik. Uji hipotesis klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk pengujian apakah variabel perancu atau residual dalam model regresi mereka terdistribusi secara normal. Model regresi yang baik harus didistribusikan secara normal. Cara mendeteksi data berdistribusi

normal atau tidak diketahui melalui gambaran distribusi data dalam grafik. Jika data tersebar di sekitar garis diagonal serta mengarah ke garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normal (Hardani, 2020). Selain itu dapat juga ditetapkan dengan ketentuan nilai > 0.05 dalam Uji Kolmogorov Smirnov. Jika nilai signifikansi diatas 0.05 maka dinyatakan terdistribusi secara normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dirancang untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Jika tidak terdapat korelasi antar variabel bebas model, maka model regresi dapat dikatakan baik. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) harus diperhatikan. Nilai yang biasa digunakan adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau *VIF* ≥ 10 . Jika nilai VIF hasil regresi adalah 10 atau kurang maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas (Neliwati, 2018).

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah perbedaan antara varian yang berbeda semua pengamatan dan kesalahan yang terjadi selama rendering hubungan sistematis menurut besarnya satu atau lebih variabel independen, sehingga kesalahan tidak acak. Faktor signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansinya ditentukan sebelumnya ($\alpha = 5\%$). Ketika faktor signifikansi lebih tinggi. Jika levelnya tetap, maka dapat disimpulkan bahwa itu tidak akan terjadi heteroskedastisitas (Hardani, 2020).

3.6.4 Analisis Korelasi

Korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar setiap variabel dalam penelitian. Setelah semua data terkumpul maka perlu dilakukan analisis korelasi.

Hubungan antar variabel erat kaitannya dengan analisis korelasi antar variabel (Arikunto S., 2013). Pada penelitian ini, analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi, kinerja pegawai, dan juga motivasi kerja. Berikut adalah rumus yang dapat digunakan untuk menghitung koefisien korelasi:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat derajat korelasi antara X dan Y.

Nilai koefisien korelasi harus berada dalam batas-batas: $-1 < r < 1$. Tanda positif mengungkapkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pun sebaliknya.

- 1) Jika nilai r bernilai +1, maka menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antar variabelnya dan bersifat positif.

- 2) Jika nilai r bernilai -1, maka menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antar variabelnya dan bersifat negatif.
- 3) Jika nilai r bernilai 0, maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Berikut adalah tabel pedoman interpretasi untuk hasil uji koefisien korelasi.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

3.6.5 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dipakai untuk menggambarkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen serta untuk mengukur tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut (Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2014):

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Y' = nilai pengaruh yang diprediksikan

a = konstanta atau bilangan harga $X = 0$

b = koefisien regresi

X = nilai variabel dependen

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, sedangkan variabel terikatnya ialah kinerja pegawai dan variabel mediasi pada penelitian ini

yaitu motivasi kerja. Adapun bentuk persamaannya yaitu:

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

Y = koefisien kinerja pegawai

a = konstanta

b_1 = koefisien budaya organisasi

b_2 = koefisien motivasi kerja

X_1 = Variabel budaya organisasi

X_2 = Variabel motivasi kerja

e = Standar error

Selain itu, pada penelitian ini juga akan dilihat pengaruh dari variabel bebas budaya organisasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai dan pengaruh variabel bebas budaya organisasi terhadap variabel mediasi motivasi kerja. Berikut ialah persamaan yang akan digunakan:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} = garis regresi/ *variable response*

a = konstanta, perpotongan dengan sumbu vertikal

b = konstanta regresi (*slope*)

X = variabel bebas/ *predictor*

3.6.6 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi terutama mengukur sebagai jauh dari kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel bergantung output SPSS memiliki koefisien determinasi dalam tabel ringkasan model dan tertulis R square itu disesuaikan atau ditulis menyesuaikan R-kuadrat karena disesuaikan dengan jumlah variabel bebas. Nilai koefisien determinasi. Rentang adalah dari nol hingga satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti kontribusi X terhadap variasi Y (naik turun) adalah 100%. masalah ini menunjukkan bahwa jika koefisien determinasi mendekati satu,

kemudian pengaruh variabel independen terhadap variabel semakin kuat ketergantungannya, semakin cocok garis regresi pada prediktor Y (Pardede & Manurung, 2014).

3.7 Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh yang cukup besar dari faktor independen terhadap variabel dependen digunakan pengujian hipotesis. Sugiyono (2018) mengklaim bahwa pengujian hipotesis merupakan solusi sementara dari rumusan masalah, yaitu menentukan keterkaitan antara dua variabel atau lebih.

3.7.1 Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya mengilustrasikan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara terpisah dalam pernyataan variabel tak bebas. Tes ini dilakukan dengan tingkat signifikan 0.05 (Ghozali, 2016). Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig. dengan kriteria (Sujarwen, 2015):

1. Jika probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
2. Jika probabilitas $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.