

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian

3.1.1 Objek Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Variabel bebas atau variabel stimulus, *predictor*, dan *antecedent* dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2). Sedangkan variabel terikat atau variabel *output*, kriteria, dan kosekuensi dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y).

3.1.2 Unit Analisis

Subjek dalam penelitian ini berfokus seluruh Pegawai ASN dari Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Bandung yang beralamat di Jalan Wastukencana No. 2 Bandung, Jawa Barat, Indonesia. Dengan subjek penelitian karyawan yang bekerja di unit kesetariatan Bapenda Kota Bandung.

3.2 Desain dan Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian pada penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas. Sugiono (2019) menjelaskan bahwa penelitian kasualitas adalah penelitian yang menanyakan tentang keterhubungan penyebab dan akibat antara dua variabel atau lebih.

Desain penelitian kausalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung.

3.2.2 Metode Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi”, maka metode penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian deskriptif verivikatif dengan pendekatan kuantitatif.

Metode penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran gambaran akan suatu fenomena dan fakta sutau kejadian yang distematik terkait populasi dan daerah tertentu (Hardani et a., (2020). Lebih lanjut, metode verifikatif adalah jenis penelitian yang dilakukan pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesisi yang telah dirumuskan sebelumnya Sugiono (2017). Penelitian ini memberikan gambaran sistematis mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

Menurut Sugiono (2019) Pendekatan kuantitatif diartikan sebagai metode penielitian yang berlandaskan pada filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menganalisis dan menguji pengaruh dari variabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian ini, hubungan pengaruh tersebut ialah melihat apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Pendapatan Kota Bandung.

3.3 Operasional Variabel

3.3.1 Budaya Organisasi

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Budaya Orgnisasi (X1) Sistem berbagi makna yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain.	<i>Inovation and risk taking.</i>	Dorongan untuk melakukan inovasi.	Tingkat dukungan organisasi terhadap pegawai untuk berinovasi.	Interval
			Tingkat dukungan organisasi terhadap pegawai dengan pemberian fasilitas/alat untuk berinovasi.	Interval
		Dorongan terhadap tantangan.	Tingkat dukungan organisasi terhadap pegawai untuk mengambil risiko.	Interval
			Tingkat dukungan organisasi terhadap pegawai untuk	Interval

(Robbins & Judge, 2017)			menemukan pendekatan baru untuk melakukan pekerjaan.	
	<i>Attention to detail</i>	Ketelitian organisasi terhadap karyawan.	Tingkat ketelitian organisasi dalam memeriksa pekerjaan pegawai.	Interval
			Tingkat ketelitian organisasi dalam mengevaluasi pekerjaan karyawan.	Interval
		Tugas yang diberikan terinci.	Tingkat pemberian tugas yang terinci oleh organisasi.	Interval
			Tingkat ketelitian organisasi dalam menyampaikan informasi pekerjaan.	Interval
	<i>Outcome orientation</i>	Dituntut untuk bekerja keras.	Tingkat tuntutan organisasi terhadap pencapaian target pekerjaan.	Interval
			Tingkat tuntutan organisasi terhadap pegawai untuk menyelesaikan tugas.	Interval
		Dituntut agar lebih berkualitas.	Tingkat tuntutan organisasi terhadap pegawai untuk berkualitas.	Interval
			Tingkat tuntutan organisasi terhadap pegawai untuk mengembangkan keterampilan baru.	Interval
	<i>People orientation</i>	Mempunyai hak berkembang.	Tingkat pemberian peluang pengembangan bagi pegawai.	Interval
			Tingkat pemberian program pelatihan pegawai.	Interval
		Hak yang sama dalam karir.	Tingkat keadilan organisasi terhadap pegawai.	Interval
			Tingkat pemberian jenjang karir yang jelas untuk pegawai.	Interval
	<i>Team orientation</i>	Saling menghargai.	Tingkat dukungan organisasi dalam	Interval

			memfasilitasi program toleransi antara pegawai.	
			Tingkat dukungan organisasi dalam mencegah perilaku diskriminasi.	Interval
		Kerjasama tim.	Tingkat dukungan organisasi dalam menunjang kekompakan pegawai.	Interval
			Tingkat dukungan organisasi dalam memfasilitasi pekerjaan secara kolektif.	Interval
	<i>Aggressiveness</i>	Saling berkompetisi.	Tingkat dukungan organisasi dalam memfasilitasi lingkungan kerja yang kompetitif.	Interval
			Tingkat dukungan organisasi dalam mendorong kompetisi yang sehat antar pegawai.	Interval
		Bekerja dengan cepat dan efisien.	Tingkat tuntutan organisasi terhadap pegawai untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.	Interval
			Tingkat tuntutan organisasi pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas dengan cepat.	Interval
	<i>Stability</i>	Bekerja sesuai prosedur.	Tingkat ekspektasi organisasi terhadap pegawai untuk dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.	Interval
			Tingkat ekspektasi organisasi terhadap pegawai untuk menjalankan tugas sesuai langkah dan prosedur yang ditetapkan.	Interval

		Melalui supervisi pekerjaan.	Tingkat dukungan organisasi dalam pemahaman pegawai dalam melakukan supervisi pekerjaan	Interval
			Tingkat dukungan organisasi dalam menciptakan perilaku kepemimpinan.	Interval

3.3.2 Kepuasan Kerja

Tabel 3. 2 Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja (X2) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. (Luthans, 2021)	<i>The work itself</i>	Pekerjaan yang sesuai kemampuan	Tingkat kemampuan yang sesuai pekerjaan.	Interval
		Tantangan dalam pekerjaan	Tingkat tantangan dalam pekerjaan	Interval
	<i>Pay</i>	Kesesuaian gaji	Tingkat kesesuaian gaji	Interval
		Ketepatan waktu pembayaran gaji	Tingkat ketepatan waktu pembayaran gaji	Interval
	<i>Promotions</i>	Kepuasan atas peluang promosi	Tingkat kepuasan atas peluang promosi	Interval
		Kepuasan atas kebijakan promosi	Tingkat kepuasan atas kebijakan promosi	Interval
	<i>Supervision</i>	Kepuasan atas pengawasan yang dilakukan atasan	Tingkat kepuasan atas pengawasan yang dilakukan atasan	Interval
		Kepuasan atas pengarahan yang dilakukan atasan	Tingkat kepuasan atas pengarahan yang dilakukan atasan	Interval
		Kepuasan atas pengendalian yang dilakukan atasan	Tingkat kepuasan atas pengendalian yang dilakukan atasan	Interval
	<i>Workgroup</i>	Hubungan dengan sesama rekan kerja	Tingkat keeratan hubungan dengan rekan kerja	Interval
		Hubungan dengan atasan	Tingkat keeratan hubungan dengan atasan	Interval
	<i>Working conditions</i>	Kepuasan atas fasilitas pendukung pekerjaan	Tingkat kepuasan atas fasilitas pendukung pekerjaan	Interval

3.3.3 Komitmen Organisasi

Tabel 3. 3 Operasional Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Komitmen Organisasi (Y1) Komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan mengidentifikasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. (Kreitner dan Kinicki, 2014)	<i>Affective Commitment</i>	Ikatan emosional terhadap organisasi.	Tingkat ikatan emosional untuk melanjutkan karir di organisasi.	Interval
			Tingkat suasana kekeluargaan dalam organisasi.	Interval
			Tingkat ketertarikan emosional pegawai dengan masalah.	Interval
		keterlibatan dalam organisasi.	Tingkat keterlibatan pegawai dalam memajukan organisasi.	Interval
			Tingkat kontribusi yang diberikan pegawai pada organisasi dalam berpendapat.	Interval
		Kepercayaan pada organisasi.	Tingkat kepercayaan karyawan pada organisasi dalam hal pekerjaan.	Interval
			Tingkat kepercayaan karyawan pada hasil keputusan yang diambil organisasi.	Interval
	<i>Continuance Commitment</i>	Mempertimbangkan untung rugi untuk dapat bekerja di perusahaan.	Tingkat pegawai merasa rugi apabila meninggalkan organisasi.	Interval
			Tingkat pegawai akan mendapatkan kesulitan dalam hidup ini jika meninggalkan perusahaan.	Interval
		Keinginan bertahan dengan pekerjaannya.	Tingkat keinginan bertahan dengan pekerjaannya.	Interval
			Tingkat keinginan bertahan karena tidak punya pilihan.	Interval

		Kesediaan mengorbankan kepentingan kepentingan pribadi.	Tingkat kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi.	Interval
	<i>Normative Commitment</i>	Tanggung jawab dan loyalitas terhadap organisasi.	Tingkat rasa tanggung jawab pegawai pada organisasi.	Interval
			Tingkat kesetiaan pegawai pada organisasi.	Interval
		Kesediaan untuk menjaga nama baik organisasi.	Tingkat kesediaan pegawai dalam menjaga nama baik organisasi.	Interval
			Tingkat kesediaan untuk membanggakan organisasi.	Interval
		Kemauan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.	Tingkat kemauan untuk memajukan organisasi.	Interval

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data merupakan subjek perolehan data (Arikunto, 2019). Sumber data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) data primer adalah jenis sumber data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari perusahaan yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh melalui proses wawancara dan pengisian kuesioner oleh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) data sekunder adalah jenis sumber data yang tidak diperoleh langsung oleh peneliti melainkan berasal dari berbagai sumber lain yang menyediakan informasi relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Sumber data sekunder dalam penelitian ini mencakup dokumen perusahaan, buku, artikel, jurnal, serta informasi lainnya yang relevan dan memiliki kaitan dengan subjek penelitian.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data penelitian, peneliti menggunakan beberapa teknik dalam mengumpulkan data, diantaranya adalah:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung kepada karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung dengan menggunakan cara:

a. Wawancara

Teknik ini melibatkan pengajuan pertanyaan kepada beberapa karyawan dengan tujuan untuk memahami dengan lebih mendalam permasalahan yang sering muncul, dimana beberapa alasan khususnya tidak bisa tercakup dalam kuesioner.

b. Kuesioner (Angket)

Teknik ini melibatkan penyampaian beberapa pernyataan secara tertulis sesuai dengan yang diungkapkan Sugiyono (2017) kuesioner adalah alat teknik pengumpulan data yang berisi rangkaian pertanyaan tertulis yang disampaikan kepada responden untuk mendapatkan jawaban. Teknik ini bertujuan untuk memahami variabel dan mencari informasi mengenai situasi actual yang dirasakan.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Proses pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengakses dan menelaah berbagai laporan, referensi, jurnal, pustaka, buku, serta sumber literature lainnya yang relevan dengan variabel yang dibahas yakni Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi.

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) populasi merupakan keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini penulis menetapkan populasi penelitian adalah 257 pegawai BAPENDA Kota Bandung.

3.5.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini merupakan pegawai BAPENDA Kota

Bandung Divisi Sekertariat. Dalam penelitian ini, penulis merumuskan Rumus Solvin sebagai penentu sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n = ukuran dari sampel
 N = ukuran dari populasi
 e = 0,1 (*margin of error*)

Dengan rumus tersebut, kita dapat menghitung ukuran sampel pada penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{257}{1 + 257(0,1)^2} = n = \mathbf{71,98}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, hasil n menunjukkan 71,98 dan ditambah 10% untuk mengantisipasi kesalahan (*buffer*). Maka, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 karyawan Bapenda Kota Bandung.

3.5.2 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel dengan metode proportional random sampling. Menurut Sugiyono (2017) *proportional random sampling* merupakan metode pengambilan sampel secara acak dan berstrata proposional dari anggota populasi. Teknik ini digunakan ketika populasi terbagi ke dalam beberapa kelompok.

3.6 Teknik Analisis Data

1. Analisis statistik deskriptif merupakan teknik analisa data untuk menjelaskan data secara umum atau generalisasi, dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (*standard deviation*) Sugiyono (2017)
2. Metode verifikatif menurut Sugiyono (2017:20) dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.7 Uji Coba Instrumen

Uji validitas instrumen untuk menguji validitas isi angket dalam penelitian ini menggunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*). Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berdasarkan teori tertentu. Sugiyono (2011: 121) mengatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Adapun hasil uji validitas instrumen penelitian setelah dilaksanakan uji coba instrumen sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Rumus Korelasi *Product Moment*:

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

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

N = Banyaknya responden

Teknik pengujian validitas mengkorelasikan skor aitem dengan skor totalnya. Hasil uji validitas selanjutnya digunakan untuk melihat apakah aitem kuesioner tersebut valid atau tidak valid. Kemudian item yang tidak valid diperbaiki atau dihilangkan. Keputusan pengujian validitas aitem memiliki ketentuan sebagai berikut:

1. Aitem pernyataan dinyatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$)
2. Aitem pernyataan dinyatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$)

Selanjutnya uji validitas dilakukan penyebaran kuesioner kepada 39 orang pegawai Bapenda Kota Bandung untuk menguji setiap aitem pernyataan menggunakan software SPSS (*Statistic Product for Service Solution*) 26.0 for windows. Adapun hasil uji validitas kuesioner sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Hasil Pengujian Validitas Variabel XI (Budaya Organisasi)

Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
0,629	0,316	<i>Valid</i>
0,597	0,316	<i>Valid</i>
0,661	0,316	<i>Valid</i>
0,804	0,316	<i>Valid</i>
0,726	0,316	<i>Valid</i>
0,631	0,316	<i>Valid</i>
0,610	0,316	<i>Valid</i>
0,621	0,316	<i>Valid</i>
0,713	0,316	<i>Valid</i>
0,683	0,316	<i>Valid</i>
0,703	0,316	<i>Valid</i>
0,687	0,316	<i>Valid</i>
0,561	0,316	<i>Valid</i>
0,728	0,316	<i>Valid</i>
0,704	0,316	<i>Valid</i>
0,734	0,316	<i>Valid</i>
0,815	0,316	<i>Valid</i>
0,778	0,316	<i>Valid</i>
0,822	0,316	<i>Valid</i>
0,556	0,316	<i>Valid</i>
0,634	0,316	<i>Valid</i>
0,707	0,316	<i>Valid</i>
0,736	0,316	<i>Valid</i>
0,564	0,316	<i>Valid</i>

0,624	0,316	<i>Valid</i>
0,723	0,316	<i>Valid</i>

Tabel 3. 5
Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
0,725	0,316	<i>Valid</i>
0,752	0,316	<i>Valid</i>
0,690	0,316	<i>Valid</i>
0,791	0,316	<i>Valid</i>
0,749	0,316	<i>Valid</i>
0,788	0,316	<i>Valid</i>
0,678	0,316	<i>Valid</i>
0,678	0,316	<i>Valid</i>
0,804	0,316	<i>Valid</i>
0,749	0,316	<i>Valid</i>
0,818	0,316	<i>Valid</i>
0,599	0,316	<i>Valid</i>

Tabel 3. 6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Komitmen Organisasi)

Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
0,535	0,316	<i>Valid</i>
0,616	0,316	<i>Valid</i>
0,652	0,316	<i>Valid</i>
0,652	0,316	<i>Valid</i>
0,381	0,316	<i>Valid</i>
0,626	0,316	<i>Valid</i>
0,721	0,316	<i>Valid</i>
0,734	0,316	<i>Valid</i>
0,422	0,316	<i>Valid</i>
0,683	0,316	<i>Valid</i>

0,577	0,316	<i>Valid</i>
0,663	0,316	<i>Valid</i>
0,422	0,316	<i>Valid</i>
0,663	0,316	<i>Valid</i>
0,557	0,316	<i>Valid</i>
0,652	0,316	<i>Valid</i>

Validitas instrument diuji dengan tingkat signifikan 5%. Uji validitas menghasilkan rtabel: Disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner dianggap valid atau tidak. Jika jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pernyataan tersebut valid. Maka pernyataan pada kuestioner dapat digunakan sebagai alat ukur untuk tujuan yang diukur.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:268) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Rumus *Alpha Cronbach Sevagi*:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_t^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 = Varians total

Uji realibitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner secara berulang. Dasar dari pengambilan uji reabilitas Cronbach Alpha menurut Wiratna Sujewani (2014), kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha $> 0,6$.

Tabel 3. 7 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

No.	Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Budaya Organisas	0,973	0,6	<i>Realibel</i>
2	Kepuasan Kerja	0,974	0,6	<i>Realibel</i>
3	Komitmen Organisasi	0,978	0,6	<i>Realibel</i>

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan software SPSS (*Statistic Product for Service Solution*) 26.0 for windows. Ditemukan bahwa skor reliabilitas variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki Cronbach alpha > 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat reliabilitas tinggi.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019:76) bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogotov-Smirnov. Syarat pengambilan keputusan uji normalitas yaitu:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normal.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal dan grafiknya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi syarat normalitas.

2. Uji multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2019:79) Uji Multikolineritas merupakan model regresi untuk menemukan masalah

antara variabel independen menggunakan dua parameter, yaitu *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* digunakan untuk mengukur tingkat koleransi antara variabel independen, sedangkan VIF untuk mengukur tingkat

multikolineritas. Dalam Uji Multikolineritas, *Tolarence value* di atas angka $> 0,10$ dan nilai VIF yang lebih kecil dari $< 10,00$ maka berarti tidak terjadi Multikolineritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2019) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas dalam residual yang berakibat ketidak efisiennya estimasi parameter regresi. Metode yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah metode *Scatter plot* dari nilai prediksi variabel terkait yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPERD. Model regresi yang baik adalah model regresi yang scatter plot residualnya secara merata di sekitar nol pada sumbu Y. Jika ada pola tertentu seperti membentuk pola teratur (bergelombang, melebar atau kemudian menyempit) maka hal ini mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas. Tika terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3.9 Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:206) analisis data bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Peneliti menggunakan rumus (Azwar S:2013) dengan tujuh skala yang digunakan yaitu simentik diferensial dengan keterangan sangat rendah, cukup rendah, rendah, sedang, cukup tinggi, tinggi dan sangat tinggi.

$$\text{Rendah} = X < [\mu - 1,0\sigma]$$

$$\text{Cukup} = [\mu - 1,0\sigma] < X < [\mu + 1,0\sigma]$$

$$\text{Tinggi} = [\mu - 1,0\sigma] < X$$

Keterangan:

X : Skor rata-rata empiris

μ : Mean teoritis

σ : Satuan deviasi standar

Berdasarkan pendekatan di atas, didapatkan kategori dari masing-masing variabel penelitian yaitu dijelaskan dalam Tabel 3.4, Tabel 3.5 dan Tabel 3.7.

Tabel 3. 8
Kategori Tingkat Variabel Budaya Organisasi

Skor Skala			Skor σ	Skor μ	Interval Skor	Kategori
Minimal	Maksimal	Rentang				
1	7	6	27	81	$X < 81$	Rendah
					$81 < X < 189$	Moderat
					$189 < X$	Tinggi

Tabel 3. 9
Kategori Tingkat Variabel Kepuasan Kerja

Skor Skala			Skor σ	Skor μ	Interval Skor	Kategori
Minimal	Maksimal	Rentang				
1	7	6	12	48	$X < 36$	Rendah
					$36 < X < 60$	Cukup
					$60 < X$	Tinggi

Tabel 3. 10
Kategori Tingkat Variabel Komitmen Organisasi

Skor Skala			Skor σ	Skor μ	Interval Skor	Kategori
Minimal	Maksimal	Rentang				
1	7	6	16	64	$X < 48$	Rendah
					$48 < X < 80$	Moderat
					$80 < X$	Tinggi

2. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyoni (2018:307) Uji Analisis Regresi Linier Berganda adalah adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

A = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien besarnya regresi/ pengaruh
X_1 ,	= Usia
X_2 ,	= Latar Belakang Pendidikan
X_3	= Motivasi
X_4	= Kepemimpinan
E	= error

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujian :

- a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0 : \beta_1=\beta_2=\beta_3=\beta_4=0$ (dimana variabel independen secara bersamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen)

$H_a : \beta_1\neq\beta_2\neq\beta_3\neq\beta_4\neq 0$ (dimana variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen)

- b. Menentukan level of significance: $\alpha = 0,005$

- c. Perhitungan nilai F

$$F_{\text{tabel}} = 0,05 (k;n-k) \quad F_{\text{hitung}}$$

Penghitungan nilai F

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/(k - 1)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan:

k : Jumlah parameter yang diestimasi termasuk intercept

n : Jumlah pengamatan

R^2 : Koefisien determinasi

- d. Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

1. $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, jadi H_0 diterima
2. $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, jadi H_0 ditolak

4. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji keberan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga dapat dibuktikan bahwa pengaruh yang didapat bukanlah sebuah kebetulan. Langkah-langkah pengujian:

a. Menentukan Hipotesa

$H_0 : \beta = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

$H_a : \beta \neq 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

b. Menentukan level of significance $\alpha = 0,05$

c. Perhitungan nilai t

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

keterangan :

t : Besarnya t hitung

n : Koefisien Regresi

β : Nilai dari hipotesis 0

Sb : Standar *error* regresi

d. Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

1. $T_{hitung} \leq T_{tabel}$, jadi H_0 diterima.
2. $T_{hitung} > T_{tabel}$, jadi H_0 ditolak.