

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausal. Sugiyono, (2015) mendefinisikan, penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, menguji hipotesis yang diberikan. Jadi, penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono, (2014:11) Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat membangun suatu teori yang berfungsi untuk meramalkan, menjelaskan dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini, menggunakan teknik analisis regresi linier berganda agar dapat menganalisis variabel independen yang terdiri dari komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dikarenakan terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi) agar dapat menguji hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan, yaitu komitmen organisasi(X_1), lingkungan kerja(X_2), dan budaya organisasi(X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

3.2. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Untuk variabel bebas (independen) yang dipakai yakni variabel yaitu komitmen organisasi(X_1), lingkungan kerja(X_2), dan budaya organisasi(X_3). Sedangkan untuk variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai (Y).

3.3. Jenis Dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari pihak pertama tanpa melalui perantara Wijaya, (2019:19). Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab suatu masalah dalam penelitiannya untuk memperoleh datanya dan dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada responden dan wawancara dengan pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang. Maka dari itu, hasil dari kuisisioner tersebut merupakan langkah awal untuk meneliti dalam melakukan penelitian agar dapat mengetahui tentang kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh adanya komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah data internal. Riyanto dan Hatmawan, (2020) mendefinisikan bahwa data internal merupakan data yang menggambarkan tentang kondisi organisasi secara umum maupun

khusus atau data yang berasal dari dalam lembaga maupun instansi. Maka dari itu, data internal yang digunakan penelitian ini ialah dari Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

3.4. Populasi,Sampel Dan Teknik Sampling

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2016) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu semua pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang sebanyak 121 responden.

3.4.2. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono, (2016) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalkan keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin. Rumus slovin merupakan rumus yang dapat digunakan dalam penelitian yang mempunyai jumlah sampel yang besar dan mendapat sampel yang sedikit tetapi bisa mewakili populasi penelitian. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah populasi

E : Batas toleransi kesalahan 10% (0,1)

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

$$n = \frac{121}{1 + 121 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{121}{1 + 121 (1,01)}$$

$n = 54,75$ dibulatkan menjadi 55

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang di pilih sebanyak 55 responden. Jumlah responden tersebut dapat dianggap sudah representative untuk memperoleh yang dapat mencermikan keadaan populasi.

Teknik sampling merupakan sebuah cara untuk pengambilan sampel. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dikarenakan peneliti memberikan kesempatan/peluang yang sama bagi setiap anggota populasi. Teknik pengumpulan data peneletian ini menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumplan data dengan cara peneliti memberikan daftar pernyataan atau pertanyaan yang tertulis agar dijawab oleh responden.

3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konsepstual Dan Definisi Operasional

3.5.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mengacu pada atribut atau karakteristik nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang peneliti terapkan dalam penelitiannya untuk kemudia ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015).

Dalam penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel yang terdiri dari variabel independen atau variabel bebasnya yaitu komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

a. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono, (2014:39) Variabel independen disebut juga variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya suatu perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel Independen atau biasa dikenal dengan variabel bebas atau biasa diintonasikan dengan X. Variabel yang digunakan penelitian ini antara lain :

- 1) Komitmen Organisasi(X_1),
- 2) Lingkungan Kerja(X_2),
- 3) Budaya Organisasi(X_3)

b. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2015:97) sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Yang dalam Bahasa Indonesia biasa disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi

akibat, dikarenakan adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel dependen (Y) dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (Y).

3.5.2. Definisi Konseptual

a. Komitmen Organisasi(X₁)

Menurut Pane, (2017)Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Sedangkan menurut Nadapdap, (2017)Komitmen organisasi adalah hubungan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

b. Lingkungan Kerja (X₂)

Menurut Mayla, (2022) Lingkungan kerja merupakan semua dimensi disekitar sumber daya manusia yang berpengaruh dalam setiap aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja ialah setiap elemen fisik yang berhubungan dengan pekerjaan, mental, dan seperangkat aturan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta produktivitas. Sedangkan menurut Sihaloho, (2019) Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari.

c. Budaya Organisasi(X₃)

Budaya (*culture*) berasal dari perkataan latin colere yang artinya mengolah, mengerjakan, menyuburkan, dan mengembangkan, terutama mengolah atau bertani. Atau bisa juga diartikan sebagai segala daya dan aktivitas untuk mengolah dan mengubah alam (Hadju, 2019). Menurut Tirtayasa, (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan yang dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Yusman, Rivaldo, (2021) kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang yang dapat dipertanggungjawabkan secara umum kepada orang lain sebagai bukti pekerjaan sudah dilaksanakan dengan baik sesuai uraian pekerjaan yang ditentukan. Sedangkan menurut Mayla, (2022) menjelaskan bahwa Kinerja ialah sebuah pencapaian hasil seorang pekerja dalam semua tugas dan kewajibannya.

3.5.3. Definisi Operasional

a. Komitmen Organisasi(X₁)

menurut Muis dan Fahmi, (2018) Komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan kepada perusahaan yang besar kecilnya dipengaruhi beberapa indikator pendukung Komitmen organisasi merupakan perwujudan diri kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terkait dan selalu berada

didalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama. Variabel komitmen organisasi dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator menurut dewi, (2022) sebagai berikut:

1. *Affective commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya.
2. *Continuance Commitmen*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. *Normative Commitment*, menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi.

Berdasarkan indikator – indkator tentang komitmen organisasi dalam penelitian ini, maka disusunlah kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert* sebagai berikut :

1. Saya berkomitmen kuat untuk terlibat aktif dan menikmati keanggotaannya dalam perusahaan.
2. Saya mempunyai persepsi akan mengalami kerugian apabila tidak melanjutkan pekerjaannya.
3. Saya memiliki kesadaran bahwa berkomitmen terhadap perusahaan merupakan keharusan atau kewajiban.

b. Lingkungan Kerja (X₂)

Menurut Makkira, Gunawan, (2016) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Variabel lingkungan kerja

dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator Nitisemito (2013:159) sebagai berikut :

1. Suasana kerja : mempunyai udara yang sejuk sehingga membuat nyaman saat bekerja.
2. Hubungan dengan rekan kerja : antara pegawai saling berbagi cerita untuk menimbulkan kerjasama baik antara pegawai yang lain.
3. Tersedianya fasilitas kerja : peralatan kantor lengkap sehingga memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya

Berdasarkan indikator – indikator tentang lingkungan kerja dalam penelitian ini, maka disusunlah kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert* sebagai berikut :

1. Saya mendapatkan kualitas udara yang sejuk yang membuat nyaman saat bekerja.
2. Saya saling berbagi cerita dengan rekan kerja agar menumbuhkan rasa kerjasama yang baik dengan pegawai lainnya.
3. Saya mendapat fasilitas yang lengkap dalam melaksanakan tugas.

c. Budaya Organisasi (X₃)

Muis dan Fahmi, (2018) Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi

ataupun perusahaan Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Variabel budaya organisasi dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator Menurut McKenna, (2005) sebagai berikut :

1. Hubungan antar manusia dengan manusia
2. Kerjasama
3. Penampilan karyawan
4. Inisiatif perseorangan

Berdasarkan indikator – indkator tentang budaya organisasi dalam penelitian ini, maka disusunlah kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert* sebagai berikut :

1. Saya mengedepankan hubungan antar manusia dengan manusia dalam menjalankan tugasnya.
2. Saya menjunjung tinggi kerjasama yang terjadi setiap melaksanakan kewajibannya.
3. Saya mempunyai standarisasi dalam berpenampilan.
4. Saya memiliki rasa toleransi yang tinggi terhadap inisiatif perseorangan yang dimiliki masing – masing pegawai.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Sri Gustina Pane, (2017) kinerja karyawan adalah perilaku yang ditampilkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau

bagi dirinya sendiri.. Kinerja seseorang dalam organisasi dapat dinilai dengan beberapa indikator menurut Robbins dalam Widodo dan Purnama Sari, (2023) berikut ini adalah beberapa indikator untuk mengukur kinerja seseorang yaitu :

- 1) Kualitas yakni kualitas kerja yang diukur dari persepsi seorang pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
 - 2) Kuantitas yakni jumlah yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang dinyatakan dalam istilah tertentu seperti; jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
 - 3) Ketepatan Waktu yakni tingkat aktivitas yang diselesaikan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.
 - 4) Efektivitas yakni tingkat penggunaan sumber daya yang ada (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) secara optimal untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut.
 - 5) Kemandirian yakni tingkat kemampuan dan komitmen seorang pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya secara bertanggung jawab.
- Berdasarkan indikator – indikator tentang kinerja pegawai dalam penelitian

ini, maka disusunlah kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert* sebagai berikut:

- 1) Saya memiliki keterampilan dalam menjalankan tugas yang harus diselesaikan.
- 2) Saya selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tidak meninggalkan tugas yang harus diselesaikan
- 3) Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaannya tepat waktu
- 4) Saya menggunakan seluruh tenaga dan pikiran secara optimal untuk meningkatkan kinerja yang baik
- 5) Saya memiliki kemampuan dan komitmen kepada instansi untuk menjalankan fungsi kerjanya secara mandiri.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat ukur yang digunakan secara sistematis untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, bertujuan menghasilkan data yang akurat Sugiyono, (2014:102). Instrumen penelitian ini disusun berdasarkan indikator- indikator kemudian disajikan dalam bentuk table berikut :

Tabel 3.1 Intrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
Komitmen Organisasi	1.Affective commitment,	1. Saya berkomitmen kuat untuk terlibat aktif dan menikmati keanggotaannya dalam perusahaan.	Ordinal	dewi, (2022)
	2.Continuance Commitmen	2. Saya mempunyai persepsi akan mengalami kerugian apabila tidak melanjutkan pekerjaannya.		
	3.Normative Commitment	3. Saya memiliki kesadaran bahwa berkomitmen terhadap perusahaan merupakan keharusan atau kewajiban.		
Lingkungan Kerja	1.Suasana kerja	1. Saya mendapatkan kualitas udara yang sejuk yang membuat nyaman saat bekerja.	Ordinal	Nitisemito (2013:159)
	2. Hubungan dengan rekan kerja	2. Saya saling berbagi cerita dengan rekan kerja agar menumbuhkan rasa kerjasama yang baik dengan pegawai lainnya.		
	3.Tersedianya fasilitas kerja	3. Saya mendapat fasilitas yang lengkap dalam melaksanakan tugas.		

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
Budaya Organisasi	1. Hubungan antar manusia dengan manusia	1. Saya mengedepankan hubungan antar manusia dengan manusia dalam menjalankan tugasnya.	Ordinal	McKenna, (2005)
	2. Kerjasama	2. Saya menjunjung tinggi kerjasama yang terjadi setiap melaksanakan kewajibannya.		
	3. Penampilan karyawan	3. Saya mempunyai standarisasi dalam berpenampilan.		
	4. Inisiatif perseorangan	4. Saya memiliki rasa toleransi yang tinggi terhadap inisiatif perseorangan yang dimiliki masing – masing pegawai.		
Kinerja Pegawai	1. Kualitas	1. Saya memilki keterampilan dalam menjalankan tugas yang harus diselesaikan.	Ordinal	Robbins dalam Widodo dan Purnama Sari, (2023)
	2. Kuantitas	2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tidak meninggalkan tugas yang harus diselesaikan		
	3. Ketepatan Waktu	3. Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaannya tepat waktu		
	4. Efektivitas	4. Saya menggunakan seluruh tenaga dan pikiran secara optimal untuk meningkatkan kinerja yang baik		
	5. Kemandirian	5. Saya memiliki kemampuan dan komitmen kepada instansi untuk menjalankan fungsi kerjanya secara mandiri.		

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Observasi

Menurut Makkira, Gunawan, (2016) Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner. Karena observasi tidak selalu dengan obyek manusia tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati langsung dan mencatat terhadap objek yang diteliti. Observasi penelitian ini yaitu dengan cara pengamatan secara langsung terhadap responden pada pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang.

3.7.3 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden (Makkira, Dr. Gunawan, 2016). Pengukuran data dalam variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan dengan memberikan nilai skor pada setiap jawaban dari setiap pertanyaan dari kuesioner. Oleh karena itu, untuk mengukur sikap dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Sugiyono menjelaskan bahwa Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan

persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Alfiyan, 2022). Adapun skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. Sangat setuju (SS) | 5 |
| 2. Setuju (S) | 4 |
| 3. Netral / ragu-ragu (N) | 3 |
| 4. Tidak setuju | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | 1 |

3.8 Teknik Analisi Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul, mengumpulkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabelasi data berdasarkan responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan menguji hipotesis yang telah diasumsikan dalam proposal (Sugiyono, 2019:241). Sebelum dilakukan analisis uji pengaruh, maka kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan uji realibilitas. Selanjutnya akan dilakukan teknik analisis data menggunakan SPSS untuk menghitung metode analisis data yang benar dengan mempertimbangkan pula uji asumsi klasik/pengujian asumsi dasar untuk memenuhi kaidah – kaidah dalam model regresi yang telah dirancang dalam penelitian ini. Adapun teknik analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. mengumpulkan data penelitian yang dibutuhkan mengenai variabel independen dan variabel dependen dari jawaban kuesioner oleh responden pegawai kantor Dinas Perhubungan.

- b. Melakukan penentuan banyaknya populasi dalam penelitian kemudian diambil beberapa untuk dijadikan sampel dalam penelitian.
- c. Dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden pegawai di kantor Dinas Perhubungan.
- d. Menyusun dan mengelola data berdasarkan variabel penelitian yaitu disiplin, motivasi, pelatihan kerja, dan kinerja pegawai.
- e. Melakukan analisis data dengan melakukan uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.
- f. Melakukan uji asumsi klasik yaitu normalitas data, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Serta melakukan uji hipotesis untuk memudahkan dalam menjelaskan data – data yang didapat.
- g. Menjelaskan temuan penelitian yang mendukung atau tidak mendukung hipotesis yang sebelumnya.
- h. Menarik kesimpulan dengan menyesuaikan hipotesis dengan hasil penelitian yang telah diperoleh

3.8.1. Uji Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reabilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk menjangkau data responden dimana asumsi dasar harus dipenuhi oleh kuesioner adalah data harus valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahapan berikutnya :

a) Uji Validitas

Menurut Ghozali, (2011:47) Uji Validitas, merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Uji validitas diperlukan agar dapat mengetahui apakah pertanyaan pada kuesioner harus di hilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur ketepatan pada suatu item dalam kuesioner. Suatu penelitian dapat dikatakan valid Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dinyatakan valid, sedangkan apabila nilai r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dapat dinyatakan tidak valid.

Pengujian validitas ini menggunakan kuesioner dengan memberikan beberapa pertanyaan yang di berikan kepada responden sebanyak 55 responden. Setelah peneliti menerima data dari responden kemudian dilakukan dengan bantuan *SPSS for windows*. Adapun syarat minimum dalam kuisisioner dinyatakan layak pengujian validitas.

Jika r hitung $>$ r table maka pernyataa tersebut dinyatakan valid

Jika r hitung $<$ r table maka pernyataa tersebut dinyatakan tidak valid

b) Uji Reabilitas

Menurut Ghozali, (2011:47) Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Dengan adanya uji reliabilitas dapat mengukur apakah nilanya tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Alat ukur yang reliable memiliki tingkat reliabilitas tinggi penentuan angka koefisien reabilitas berkisar antara 0-1.

Oleh karena itu, Semakin tinggi koefisien reliabilitas yaitu mendekati angka satu maka alat ukurnya semakin reliable.

Pengujian Reliabilitas data penelitian ini dapat menggunakan rumus alpa atau *Cronboach's Alpha*. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian reliabilitas yaitu koefisien *Cronboach's Alpha* $>0,6$ maka pernyataan dinyatakan handal. Menurut Nugroho, (2011) Uji reabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Cronboach's Alpha*. Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam table sebagai berikut:

Tabel 3.2. Indeks Kriteria Reliabilitas

<i>Interval Alpha Cronboach's</i>	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Kurang reliabel
0,201 – 0,40	Agak reliabel
0,401 – 0,60	Cukup reliabel
0,601 – 0,80	Reliabel
0,801 – 1,00	Sangat reliabel

Sumber : Nugroho, (2011:33)

3.8.2. Uji Asums Klasik

Model regresi memiliki beberapa asumsi yang harus di lengkapi untuk mendapatkan estimasi yang tepat atau dikenal dengan *Best Linear Unbiased Estiminator (BLUE)*. Kriteria *BLUE* dapat dicapai apabila dapat memenuhi syarat asumsi klasik. Proses pengujian asumsi klasik dilakukan bersama-sama dengan proses uji regresi berganda, sehingga langkah-langkah yang harus dilakukan dalam pengujian asumsi klasik menggunakan kotak kerja yang sama dengan uji regresi. Ada empat pengujian asumsi klasik yang harus

dilakukan dalam model regresi linier berganda yaitu normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi (Bhari, 2018).

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Lengkong, 2018). Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov smirnov* dengan menggunakan aplikasi SPSS dan memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.
2. Jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolenieritas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antara lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2016:103). Jika model regresi terdapat multikolenieritas maka model tersebut memiliki *standard error* yang besar sehingga koefisien regresi tidak dapat ditaksir dengan ketepatan tinggi (Subando, 2021). Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi atau signifikan, berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat (Machali, 2021:140).

Penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah mengalami gejala multikolinieritas dengan menggunakan (*Variance Inflation Factor*) VIF. Jika hasil perhitungan nilai $VIF < 10$, maka model dinyatakan baik dan tidak terdapat gejala multikolinearitas

c) Uji Heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dengan munculnya hasil regresi yang baik maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas (Bhari, 2018).

Pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi sebuah ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137). Penelitian ini menggunakan pengujian Heteroskedastisitas dengan metode grafik (*Scatter Plot*) Dasar kriteria untuk pengambilan keputusan (Bhari, 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Terjadi heteroskedastisitas jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).
- 2) Tidak terjadi heteroskedastisitas jika seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Hartati, (2022) Analisis regresi linier berganda merupakan analisis dengan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel

independen. Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui keterkaitan variabel independen yaitu komitmen organisasi(X_1), lingkungan kerja(X_2), budaya organisasi(X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) di Dinas Perhubungan. Bentuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$KP = \alpha + b_1KO + b_2KK + b_3BO + e$$

Keterangan :

KP: Kinerja Pegawai

α : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi komitmen organisasi

b_2 : Koefisien regresi lingkungan kerja

b_3 : Koefisien regresi budaya organisasi

KO : Komitmen organisasi

KK: Lingkungan kerja

BO : Budaya organisasi

e : Nilai residu

3.8.4. Koefisien Determinan (R^2)

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R – Squared* (imam Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasinya antara 0 sampai dengan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Koefisien determinasi R^2 untuk penelitian ini akan digunakan untuk mengetahui berapakah besarnya keterkaitan ataupun pengaruh variabel independennya yakni komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi pada variabel dependen yaitu kinerja pegawai di Dinas Perhubungan.

3.8.5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Mayla, (2022) Uji parsial (t) merupakan uji yang bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent. Uji t digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial. Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk melihat pengaruh signifikan variabel-variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Hartati, 2022).

Uji-t dalam penelitian ini menguji secara individual pengaruh signifikan antara variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai di Dinas Perhubungan. Adapun perumusan hipotesis sebagai berikut :

1) Hipotesis Pertama

H_a : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan.

H_0 : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan.

2) Hipotesis Kedua

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan.

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan.

3) Hipotesis Ketiga

H_a : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan.

H_0 : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan.

Tingkat signifikansi yang digunakan sebagai acuan pada penelitian ini adalah sebesar 0,05 atau 5%. Untuk derajat kebebasan menggunakan formula $df = n - 2$ dimana n adalah besaran sampel (Nugroho, 2011:100-101). Kriteria hasil uji t dapat dilihat pada tabel *Coefficients* dengan syarat pengujian parsial :

- a. Jika t hitung $>$ t tabel, dan nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima.
- b. Jika t hitung $<$ t tabel, dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak