

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

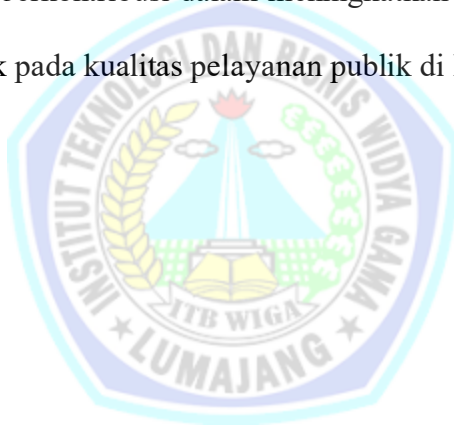
Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang didasarkan pada positivisme untuk menganalisis subset populasi. Dengan menggunakan alat penelitian untuk pengumpulan data dan analisis kuantitatif/statistik, penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis (Muttaqien 2020).

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kinerja pegawai (Y) dan variabel independen (X) berupa pendidikan, budaya kerja, dan komitmen karyawan menggunakan analisis regresi linier berganda. Kinerja pegawai (Y) merupakan variabel dependen, dan metode ini dapat digunakan untuk menguji hipotesis bahwa pendidikan (X1), budaya kerja (X2), dan komitmen (X3) semuanya memiliki pengaruh terhadap Y, baik secara parsial maupun bersamaan. Hasil analisis juga dapat mengungkapkan faktor mana dari ketiga faktor tersebut yang paling berpengaruh terhadap produktivitas pekerja.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Dispendukcapil Kabupaten Lumajang, yang memiliki peran krusial dalam mengelola administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana variabel-variabel independen, yaitu pendidikan (X1), budaya kerja (X2), dan komitmen pegawai (X3), mempengaruhi kinerja pegawai Dispendukcapil kabupaten lumajang.

Pendidikan pegawai di Dispendukcapil dilihat sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan dan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas administratif. Budaya kerja yang ada di Dispendukcapil berperan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung atau menghambat produktivitas kerja pegawai, sementara komitmen pegawai terhadap organisasi Mampu mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Dengan memerhatikan ketiga variabel ini, Melalui penelitian ini, penulis bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pendidikan, budaya kerja, dan komitmen pegawai berkontribusi dalam meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan publik di Dispendukcapil Kabupaten Lumajang.



3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis data

a. Data primer

Data yang dikumpulkan dari responden melalui survei, kelompok fokus, dan panel, atau informasi yang diperoleh dari percakapan dengan informan, adalah apa yang disebut Sujarweni (2023,) sebagai “data primer.” Pengolahan tambahan menggunakan sumber data yang menyediakan data secara langsung kepada pengumpul data diperlukan untuk data yang diperoleh dari data awal ini. Data untuk studi ini sebagian besar berasal dari kuesioner yang diisi oleh pekerja sementara di Kantor Catatan Sipil dan Kependudukan Kabupaten Lumajang. Data tersebut mencakup informasi tentang pendidikan (X1), budaya kerja (X2), komitmen (X3), dan kinerja karyawan (Y).

b. Data Sekunder

Sujarweni (2023), “data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber-sumber tidak langsung, seperti catatan, buku, jurnal, majalah, laporan keuangan yang dipublikasikan oleh perusahaan, dokumen pemerintah, artikel ilmiah, serta literatur lainnya yang digunakan sebagai landasan teori dan referensi pendukung dalam penelitian. Dalam data penelitian ini data sekunder berupa data atau hasil laporan kinerja pegawai dispendukcapil kabupaten lumajang.”

3.3.2. Sumber data

Penelitian ini menggunakan data utama yang didapat secara langsung dari responden melalui instrumen kuesioner yang dirancang untuk mengumpulkan informasi mengenai pendidikan, budaya kerja, dan komitmen pegawai di

Dispendukcapil Kabupaten Lumajang. Kuesioner ini disebarkan kepada para pegawai untuk mengumpulkan data mengenai tingkat pendidikan yang mereka tempuh, persepsi terhadap budaya kerja yang diterapkan di lingkungan organisasi, serta tingkat komitmen mereka terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Proses pengumpulan data dilaksanakan secara hati-hati guna memastikan bahwa setiap responden memahami setiap pertanyaan yang diberikan, sehingga data yang diperoleh mampu memberikan representasi yang tepat dan mendalam dalam mendukung proses analisis penelitian. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber (Sujarweni 2023).

3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1. Populasi

Sugiyono (2015), “Populasi adalah kumpulan objek atau subjek yang menjadi area generalisasi, memiliki karakteristik dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.” Sampel untuk penelitian ini adalah 85 anggota staf kehormatan Kantor Catatan Sipil dan Kependudukan Kabupaten Lumajang.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2015), sampel adalah bagian dari populasi yang lebih besar yang secara statistik mewakili keseluruhan populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan bagian dari populasi sebagai sampelnya. Untuk memastikan bahwa kuesioner akan didistribusikan dengan jelas, sangat penting untuk menentukan sampel dalam penelitian ini.

3.4.3. Teknik sampling

Dalam penelitian ini, teknik sampling non-probabilitas yang disebut strategi sampling purposif digunakan untuk memilih peserta sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Di sini, penilaian subjektif peneliti dan ketersediaan elemen-elemen tersebut menentukan mana yang dipilih untuk sampel karena dianggap mewakili demografi target. Teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dikenal sebagai “Purposive Sampling” (Sugiyono, 2019). Oleh karena itu, karyawan sementara menjadi subjek Purposive Sampling dalam penelitian ini, dan sampel dipilih menggunakan sampling non-probabilitas agar lebih mudah mengidentifikasi respons. Berapa banyak orang yang bekerja di perusahaan Rumus Slovin, seperti yang dijelaskan dalam (Sugiyono 2019), adalah salah satu cara untuk menghitung ukuran sampel.

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel.

N = Ukuran populasi.

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; maksimum sebesar 10% e = 0,1 Dengan menggunakan rumus Slovin:

$$\begin{aligned} n &= \frac{85}{1 + (85 \times 0.1^2)} \\ &= \frac{85}{1 + (85 \times 0.01)} \end{aligned}$$

$$= \frac{85}{1 + 0.85}$$

$$= \frac{85}{1.85}$$

$$= \frac{85}{1.85}$$

$$n = 45,95$$

Karena ukuran sampel harus berupa bilangan, maka hasilnya di bulatkan menjadi 46. Jadi penelitian ini jumlah sampel yang didapat dari perhitungan diatas yaitu sebesar 46 responden.

3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1. Variabel penelitian

Peneliti menggunakan variabel penelitian, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019), untuk mempelajari dan mengembangkan kesimpulan berdasarkan kualitas atau atribut yang dapat diamati dari individu atau organisasi dengan variasi tertentu. Ada dua jenis variabel yang termasuk dalam penelitian ini: variabel independen dan variabel dependen.

a. Independent Variable atau Variabel Bebas

Mendefinisikan variabel independen sebagai variabel yang memiliki pengaruh terhadap, atau menyebabkan perubahan pada, variabel dependen. (Sugiyono 2019).

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pendidikan (X1)
- 2) Budaya kerja (X2)

3) Komitmen (X3)

b. Dependent Variable atau Variabel Terikat

Sugiyono (2019), variabel yang dipengaruhi oleh perubahan pada variabel independen disebut variabel tergantung. kinerja pegawai (Y) berfungsi sebagai variabel tergantung dalam penelitian ini.

3.5.2. Definisi Konseptual

Menurut Kudus (2020), “Komponen penelitian yang memberikan penjelasan mengenai karakteristik masalah yang akan diteliti disebut definisi konseptual.” Setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini didefinisikan secara konseptual sebagai berikut, berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya:

a. Pendidikan (X1)

Pendidikan merupakan suatu proses yang berlangsung secara terencana dan berkesinambungan, dengan tujuan utama mengembangkan potensi individu. Proses ini mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta pembentukan sikap yang positif terhadap lingkungan. Selain itu, pendidikan juga berperan penting dalam membentuk karakter serta meningkatkan kompetensi individu di dunia kerja. Dengan demikian, pendidikan menjadi faktor kunci dalam menciptakan perubahan yang positif dan berkelanjutan dalam kehidupan serta karier seseorang.

Mandang (2017), proses pembelajaran adalah aktivitas yang dilakukan oleh karyawan sebagai upaya untuk menguasai keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu, yang pada gilirannya menghasilkan perubahan perilaku kerja yang bersifat relatif permanen.

b. Budaya kerja (X2)

Budaya kerja adalah cara kerja yang didasarkan pada nilai-nilai penting, yang bisa menjadi dorongan dan inspirasi bagi seseorang untuk bekerja lebih baik. Selain itu, budaya kerja juga membantu membentuk identitas sebuah organisasi dan mempersiapkannya untuk menghadapi persaingan. Tidak hanya itu, budaya kerja juga mengikat para pegawai melalui aturan yang ada dalam organisasi, sehingga berpengaruh pada sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Hardono (2020), Budaya kerja merupakan pola aktivitas kerja harian yang berkualitas dan berlandaskan pada nilai-nilai yang bermakna, sehingga mampu menjadi dorongan dan sumber inspirasi untuk terus meningkatkan kinerja secara optimal demi memberikan kepuasan kepada masyarakat yang dilayani. Hal ini mencakup nilai-nilai bermakna yang memotivasi, memberikan inspirasi, dan mendorong setiap individu untuk bekerja lebih baik demi memenuhi kebutuhan dan kepuasan masyarakat yang dilayani

c. Komitmen (X3)

Komitmen adalah bentuk keterikatan emosional dan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi. Dengan komitmen, seseorang akan terdorong untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, terus meningkatkan kemampuannya, dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini juga membuat seseorang lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi, sehingga bisa memberikan kontribusi positif bagi hasil kerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, komitmen yang tinggi juga membantu meningkatkan kesadaran, tanggung jawab, dan kinerja individu dalam lingkungan kerja.

Desani (2019), Komitmen merupakan bentuk perasaan, sikap, dan tindakan seseorang yang mencerminkan keterikatannya dengan organisasi, keterlibatannya dalam menjalankan aktivitas operasional, serta kesetiaannya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Komitmen mencakup identifikasi diri dengan nilai-nilai organisasi, partisipasi aktif dalam kegiatan operasional, serta loyalitas terhadap organisasi dalam rangka mendukung pencapaian sasaran yang sudah ditentukan.

d. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja di tempat kerja merujuk pada hasil yang dihasilkan oleh pekerja untuk pemberi kerja mereka, baik pemberi kerja tersebut bersifat profit maupun non-profit, dalam jangka waktu tertentu. Dengan menggunakan berbagai indikator yang telah ditetapkan, kinerja ini dapat dievaluasi secara objektif. Hal ini memberikan karyawan gambaran yang lebih jelas tentang sejauh mana mereka telah berkembang dan memotivasi mereka untuk terus meningkatkan diri. Akibatnya, tujuan korporat dapat dicapai dengan bantuan kinerja optimal karyawan.

Hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu, baik yang berorientasi profit maupun tidak, disebut kinerja (Afriliyanto 2020), Mencapai kinerja yang baik dalam organisasi yang berfungsi dengan baik memerlukan dukungan yang kuat dari semua anggota perusahaan. Seberapa baik suatu organisasi menjalankan tugasnya merupakan cerminan dari seberapa baik anggotanya bekerja sama menuju tujuan bersama dan seberapa baik organisasi secara keseluruhan berkinerja.

3.5.3. Definisi Operasional

a. Pendidikan

Nurfadillah (2021), “Belajar melibatkan sejumlah tugas yang saling terkait dan saling mendukung satu sama lain.” Sementara itu, Astuti, Arso, dan Wigati (2018), “suatu kegiatan yang dilakukan oleh individu untuk mengembangkan kemampuan, sikap, dan perilaku mereka, baik untuk kehidupan masa depan mereka melalui organisasi tertentu maupun tanpa organisasi” adalah definisi tingkat pendidikan,

Ihsanuddin (2022), menyatakan Indikator pengukurannya sebagai berikut:

- 1) Jenjang Pendidikan
- 2) Kesesuaian jurusan
- 3) Kompetensi

b. Budaya Kerja

Hardono (2020), “Budaya kerja merupakan pola aktivitas kerja harian yang berkualitas dan berlandaskan pada nilai-nilai yang bermakna, sehingga mampu menjadi dorongan dan sumber inspirasi untuk terus meningkatkan kinerja secara optimal demi memberikan kepuasan kepada masyarakat yang dilayani.”

Meilinda Tisani (2022), menyatakan indikator pengukurannya sebagai berikut:

- 1) Disiplin
- 2) Keterbukaan
- 3) Saling menghargai
- 4) Kerja sama

c. Komitmen

Desani (2019), Komitmen merupakan bentuk perasaan, sikap, dan tindakan seseorang yang mencerminkan keterikatannya dengan organisasi, keterlibatannya dalam menjalankan aktivitas operasional, serta kesetiaannya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Anwar (2023), menyatakan indikator pengukurannya sebagai berikut:

- 1) Kepercayaan dan dukungan pada nilai perusahaan yang tinggi.
- 2) Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama perusahaan.
- 3) Hasrat untuk memelihara keanggotaan perusahaan.

d. Kinerja Pegawai

“Kinerja adalah hasil dari pencapaian suatu organisasi selama periode waktu tertentu,” Afriliyanto (2020). terlepas dari apakah organisasi tersebut berorientasi profit atau tidak. Dalam organisasi yang berfungsi dengan baik, kinerja yang baik tercapai ketika semua anggota memberikan dukungan yang kuat.

Juliani (2023), Berikut ini adalah indicator pengukurannya:

- 1) Profesionalisme
- 2) Ketepatan waktu
- 3) Keterampilan
- 4) Interaksi

3.6. Instrumen Penelitian

Hardani (2020) ”Instrumen penelitian adalah sarana yang digunakan peneliti untuk mempermudah pelaksanaan pengumpulan data, sehingga proses penelitian menjadi lebih efektif dan hasil yang diperoleh lebih optimal. Oleh karena itu, penggunaan instrumen bertujuan untuk memperoleh informasi atau data yang

lengkap mengenai suatu permasalahan, baik dalam konteks fenomena alam maupun sosia”¹. Sementara itu, mendefinisikan variabel secara operasional berarti menjelaskan variabel penelitian secara rinci agar memiliki makna yang jelas, tidak menimbulkan penafsiran ganda, serta dapat diukur secara konkret (*observable* dan *measurable*).

Tabel 3.1. Tabel Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
Pendidikan (X1)	1). Jenjang Pendidikan	1). Jenjang pendidikan terakhir.	Ordinal	(Ihsanuddin, 2022)
	2). Kesesuaian jurusan	2). Pekerjaan saya sesuai dengan jurusan saya.		
	3). Kompetensi	3). Kompetensi yang dimiliki berdasarkan pendidikan dan pengalaman		
Budaya kerja (X2)	1). Disiplin	1). Mengikuti aturan dan kebijakan	Ordinal	(Meilinda Tisani 2022)
	2). Keterbukaan	2). Tidak ragu untuk berbagi ide dan pendapat.		
	3). Saling menghargai	3). Menghargai kontribusi setiap anggota.		
	4). Kerja sama	4). Berusaha bekerja sama untuk mencapai tujuan		
Komitmen (X3)	1). Kepercayaan dan dukungan pada nilai perusahaan yang tinggi.	1). Memahami dan mendukung visi misi perusahaan.	Ordinal	(Anwar 2023)
	2). Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama perusahaan.	2). Memberikan usaha terbaik dalam bekerja.		
	3). Hasrat untuk memelihara keanggotaan perusahaan.	3). Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota.		

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
Kinerja pegawai (Y)	1). Profesionalisme.	1). Mengevaluasi hasil kerja.	Ordinal	(Juliani 2023)
	2). Ketepatan waktu.	2). Menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu.		
	3). Keterampilan.	3). Keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.		
	4). Interaksi.	4). Mampu menyampaikan ide dan pendapat dengan baik.		

Sumber : diolah Peneliti Tahun 2025

3.7. Metode Pengumpulan Data

Mengacu pada Sugiyono (2019), “Ketika berbicara tentang pengumpulan informasi, wawancara, survei, pengamatan, dokumentasi, dan kombinasi dari metode-metode ini dapat menjadi alat yang berguna.” Berikut ini adalah ringkasan berbagai pendekatan:

a. Wawancara

Dua orang atau lebih dapat melakukan percakapan dalam sebuah wawancara; peserta yang paling umum adalah pewawancara dan narasumber. Dalam wawancara, pewawancara mengajukan pertanyaan kepada narasumber untuk mendapatkan jawaban.

b. Kuesioner

Untuk memahami bagaimana sistem yang ada atau yang diusulkan akan mempengaruhi pemangku kepentingan utama di perusahaan, analis mungkin melakukan survei untuk mengumpulkan data tentang pendapat, nilai, kebiasaan, dan ciri kepribadian mereka.

Tabel 3.2. Pengukuran Skala Likert

Keterangan	Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu - ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Widodo 2023)

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah cara untuk menggambarkan atau menampilkan data menggunakan metrik seperti rentang, nilai minimum, simpangan baku, dan rata-rata (Ghozali, 2018).

3.8.2. Pengujian instrumen

a. Pengertian Uji Validitas

pengujian validitas adalah cara untuk menentukan apakah suatu alat ukur sah. Oleh karena itu, sejauh mana suatu alat ukur memenuhi tujuannya adalah inti dari pengujian validitas. Misalnya, jika suatu skala secara akurat mengukur berat suatu objek, kita mengatakan bahwa alat ukur tersebut sah untuk tujuan yang dimaksud(Widodo *et al.* 2023).

Tingkat signifikansi (sig) dan korelasi Pearson (r^2) membantu kita memahami keandalan. Sebuah instrumen dianggap valid jika skor item dan skor keseluruhan memiliki nilai korelasi lebih dari 0,3. Jika nilainya kurang dari 0,3, instrumen tersebut dianggap tidak valid..

b. Uji Reabilitas

Ketika alat ukur yang sama digunakan untuk mengambil pembacaan yang berbeda dari satu set pengukuran yang sama, kita mengatakan bahwa set tersebut dapat diandalkan. Derajat di mana suatu alat ukur dapat diandalkan untuk menghasilkan temuan yang konsisten atau stabil dalam berbagai kondisi pengujian dikenal sebagai reliabilitas pengujian.

Seberapa baik suatu pengujian dapat secara andal menilai objek target seiring waktu disebut reliabilitas. Umumnya, nilai reliabilitas diwakili oleh nilai numerik atau koefisien. Tingkat keandalan yang lebih tinggi ditunjukkan oleh koefisien yang lebih besar. Salah satu definisi keandalan adalah sejauh mana hasil dari pengukuran atau pengamatan yang berbeda terhadap fakta atau fenomena yang sama tidak bervariasi seiring waktu. Seberapa andal suatu pengukuran atau pengamatan bergantung secara signifikan pada metode dan alat yang digunakan untuk melakukannya.

Oleh karena itu, keandalan adalah uji terhadap objek pengukuran, yang merupakan sesuatu yang diamati atau diukur. Kemampuan suatu tes untuk secara konsisten menghasilkan hasil yang sama merupakan indikator keandalannya.

Alat ukur yang andal adalah alat yang secara konsisten menghasilkan hasil yang akurat (Widodo 2023). Kriteria berikut digunakan untuk mengklasifikasikan

koefisien korelasi, yang pada gilirannya digunakan untuk menafsirkan tingkat validitas: hasil pengukuran harus sama atau hampir sama ketika diberikan kepada subjek yang sama oleh orang yang berbeda pada waktu dan tempat yang berbeda.

Tabel: 3.3. Kriteria Reliabilitas Instrumen

Nilai r	Interprestasi
0.81 – 1.00	Sangat tinggi
0.61 – 0.80	Tinggi
0.41 – 0.60	Cukup
0.21 – 0.40	Rendah
0.00 – 0.20	Sangat rendah

Sumber: (Widodo 2023)

3.8.3. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah uji pertama yang dilakukan dalam penelitian ini. Tujuan uji ini adalah memastikan bahwa nilai-nilai yang diestimasi optimal, linier, dan bebas bias. Oleh karena itu, uji asumsi tradisional dilakukan sebelum analisis data menggunakan regresi. Uji autokorelasi, heteroskedastisitas, normalitas, dan multikolinearitas adalah beberapa uji asumsi klasik yang digunakan. Berikut adalah penjelasan masing-masing uji:

a. Uji normalitas

Ghozali, (2018), uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel residu atau gangguan dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Kesalahpahaman dapat timbul jika hanya mengandalkan histogram, terutama saat berurusan dengan ukuran sampel yang kecil. Menggunakan plot probabilitas normal untuk membandingkan distribusi kumulatif data dengan distribusi normal

adalah metode yang lebih andal. Garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti diagonal distribusi normal jika data residu mengikuti distribusi normal.

Selain itu metode lain yang dapat digunakan untuk melihat normalitas residual adalah dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). distribusi dapat dikatakan normal apabila signifikansi $> 0,05$.

b. Uji Multikolonieritas

Ghozali, (2018), Untuk menentukan apakah model regresi mendeteksi hubungan antara variabel independen, dilakukan uji multikolinearitas. Tidak boleh ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang sesuai. Variabel-variabel tidak dianggap ortogonal jika terdapat korelasi antara variabel independen. Ortogonalitas didefinisikan sebagai “ketiadaan korelasi antara variabel independen” atau “nilai korelasi antara variabel independen adalah nol.”

c. Uji heteroskedastisitas

Ghozali, (2018), tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah varians residu dalam model regresi tidak sama di antara pengamatan. Jika varians residu tidak berubah dari satu pengamatan ke pengamatan lain, kita mengatakan bahwa ada heteroskedastisitas; sebaliknya, kita mengatakan bahwa ada homoskedastisitas. Homoskedastisitas, atau ketiadaannya, adalah kualitas yang diinginkan dalam model regresi. Dengan membandingkan nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan nilai residunya (SRESID), kita dapat melihat apakah heteroskedastisitas ada atau tidak. Grafik pencar yang membandingkan SRESID dan ZPRED, dengan nilai residu yang distandarisasi ditampilkan pada sumbu Y dan nilai prediksi (Y prediksi) pada sumbu X, dapat digunakan untuk mendeteksi

heteroskedastisitas. Berikut adalah alasan di balik pengambilan keputusan berdasarkan analisis grafik probabilitas normal:

- 1) Salah satu tanda heteroskedastisitas adalah pola yang ditunjukkan oleh titik-titik data, seperti gelombang atau fenomena penyempitan dan pelebaran.
- 2) Kita mengatakan bahwa tidak ada heteroskedastisitas jika titik-titik pada sumbu Y tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu.

3.8.4. Analisis Regresi Berganda

Mengacu pada Sugiyono (2019), jika Anda ingin mengetahui bagaimana satu variabel dependen akan berubah sebagai respons terhadap perubahan pada satu atau lebih variabel independen, Anda harus menggunakan analisis regresi linier berganda. Model ini menjelaskan bahwa penundaan audit dipengaruhi oleh ukuran perusahaan, keuntungan, dan leverage. Berikut adalah rumus yang digunakan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja pegawai

X1 : Pendidikan

X2 : Budaya kerja

X3 : Komitmen

a : Konstanta

β : koefisien regresi

e : error

3.8.5. Uji Hipotesis

Ghozali, (2018), “Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, digunakan metode analisis berupa koefisien determinasi (R^2) dan uji parsial (uji t)”.

a. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variasi keseluruhan pada variabel dependen, digunakan uji t. Uji ini dirancang untuk menganalisis koefisien regresi masing-masing variabel secara terpisah. Hasilnya dianggap signifikan pada tingkat 0,05 ($\alpha = 5\%$). Mengikuti pedoman ini, kita dapat melakukan uji parsial terhadap variabel independen dalam studi ini:

Variabel independen tidak secara parsial mempengaruhi variabel dependen secara signifikan jika nilai t untuk setiap variabel lebih besar dari 0,05.

- 1) Untuk setiap variabel, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, berarti variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen..
- 2) Kedua, variabel independen tidak dapat mempengaruhi variabel dependen secara parsial jika semua nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

3.8.6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali, (2018),

Dengan menghitung koefisien determinasi (R^2), kita dapat menganalisis seberapa baik model sesuai dengan data dan seberapa besar variasi yang terdapat pada variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan penjelasan yang lebih mendalam, meskipun nilainya dapat berkisar antara 0 hingga 1. Ketika nilai koefisien determinasi mendekati satu, artinya variabel independen menjelaskan

hampir seluruh variasi pada variabel dependen. Di sisi lain, jika nilai koefisien determinasi adalah 0, artinya variabel independen dan dependen tidak terkait. Pada saat yang sama, koefisien korelasi 1 menunjukkan bahwa kedua variabel sangat terkait satu sama lain. Nilai nol diasumsikan ketika R^2 disesuaikan negatif.

