

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis, dengan kuesioner sebagai instrumen yang dipakai. Hal ini dikarenakan terdapat hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel bebas (X1, X2, dan X3) yaitu disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan variabel terikat (Y) yaitu komitmen organisasi.

3.1.2 Sumber Data

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

1. Data Primer Data Primer ialah jenis dan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang di dapatkan secara langsung. Data primer secara khusus dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode survey dan juga metode observasi. Metode survey ialah metode yang pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Kemudian penulis juga melakukan pengumpulan data dengan metode observasi. Metode observasi ialah metode pengumpulan data primer dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan kejadian tertentu yang terjadi. Jadi lokasi penelitian untuk mengamati aktivitas yang terjadi di lokasi organisasi tersebut untuk mendapatkan data atau informasi yang sesuai dengan apa yang di lihat dan sesuai dengan kenyataannya.

2. Data Sekunder Data Sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (di peroleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder itu berupa bukti,catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter. Penulis mendapatkan data sekunder ini dengan cara melakukan permohonan ijin yang bertujuan untuk meminjam bukti-bukti data organisasi

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini berada di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Putri Hijau, No. 14, Kecamatan Medan Bar, Kota Medan, Sumatera Utara.

1.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi merupakan keseluruhan dari individu ataupun objek yang memiliki sifat- sifat ataupun karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara Sumatera Utara. Adapun jumlah pegawai yang bekerja di lingkungan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara yaitu sebanyak 66 orang pegawai.

Tabel 3.1 Daftar Pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara

No	Nama	Jabatan
1	SOFIAN R HUTAGALUNG, M.AP	KUPT
2	FAURIZA WILDHANI,SH	KASUBBAG TU
3	HARDY SYAHPUTRA NASUTION	Bendahara Pengeluaran Pembantu
4	PRAFITRI RAMADHANISIREGAR, SH	Bendahara Penerimaan Pembantu
5	DESTY TANJUNG,AMD	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor
6	ROSNA SARI PURBA,ST	Analisa Jabatan
7	SYLVIZA NUR SIREGAR, SE	Analisis Tata Usaha
8	PITA ARTA GULTOM,S.Kom	Analisis Tata Usaha
9	JUMADI	Pengadministrasi Umum
10	YANTY ILORA TURNIP, SS, M.HUM	Penyusun Bahan Kebijakan

No	Nama	Jabatan
11	AKHMAD FERDINAND SIAGIAN, SS, M. AP	KASI LAYANAN PENDAPATAN I
12	KHAIRUL SALEH, S.Sos, MAP	Analisis Pemeriksaan Pajak
13	NURLATIFAH	Analisis Pemeriksaan Pajak
14	SAHRENI HARAHAP, SH	Analisis Pemeriksaan Pajak
15	ROINA TAMBUNAN, SE	Analisis Pemeriksaan Pajak
16	MHD RUSLI, S.Sos	Analisis Pemeriksaan Pajak
17	SITI ROHANI SIREGAR, S.Sos	Analisis Pemeriksaan Pajak
18	RESKY HARLINA	Verifikator Pajak
19	DARMAWAN, SH	Analisis Data dan Informasi
20	SITI JAUHARIYAH LUBIS, SE	Analisis Data dan Informasi
21	FADLY HAFRIZAL SE. MAP	Analisis Pemeriksaan Pajak
22	TETTY HOTNIDA SIREGAR	Verifikator Pajak
23	TRI AMELIA RISA, SE	Analisis Pemeriksaan Pajak
24	IKHSAN	Analisis Pemeriksaan Pajak
25	SYAHRENI SIREGAR	Pengadministrasi Pajak
26	SITI BULKIS DAULAY	Pengadministrasi Pajak
27	ROSMALINA DAMANIK	Pengadministrasi Pajak
28	FLYA AFRIDA Amd	Verifikator Pajak
29	ROLIA SITUMORANG	Pengadministrasi Pajak
30	MCHAIRUZAR LUBIS, SS	Analisis Data dan Informasi
31	SYAMSUL BAHRI NASUTION	Pengadministrasi Pajak
32	LEGIMIN, S	Penyusun Bahan Kebijakan
33	LEONARDO SIAHAAN, SH	Analisis Data dan Informasi
34	MUHAMMAD ASJUANDI, SAP	Analisis Data dan Informasi
35	ANDY IRAWAN SIREGAR, SE	Analisis Pajak Daerah
36	NINING RAHAYU, SE	Analisis Pemeriksaan Pajak
37	MUHAMMAD TAUFIQ	Pengadministrasi Pajak
38	Drs. KHAIRUL	Analisis Pajak Daerah
39	ZULKIFLI	Analisis Penagihan Pajak
40	HENNY PULUNGAN, SE	Analisis Pemeriksaan Pajak
41	RATNA NASUTION	Pengadministrasi Pajak
42	FACHRUL ROZI, S.Kom	Analisis Pajak Daerah
43	AKHMAD SAIFUL RITONGA, S.Sos	Analisis Pemeriksaan Pajak
44	WARNIDA	Pengadministrasi Pajak
45	DITA ROSSANA NASUTION, SH	Analisis Pajak Daerah
46	CHRISTINE PASARIBU, S.Sos	Analisis Pemeriksaan Pajak
47	ELLY SYAFRIDA, A.MD	Pengelola Data Penagihan Pajak
48	ANDIKA TR KARO-KARO, ST	Analisis Pajak Daerah
49	NURDIN, SE	Analisis Pajak Daerah
50	YUDO HADIANTO	Analisis Pemeriksaan Pajak
51	ABDI UTAMA LUBIS, SH	Analisis Pemeriksaan Pajak
52	ZURMAINI SE	Analisis Pajak Daerah
53	ZUBAIDAH	Pengadministrasi Pajak
54	SYAHRIL, SE	Analisis Pajak Daerah
55	YUSKHAIRIZAL, SE	Analisis Pemeriksaan Pajak
56	HALOMOAN, S.Sos	Analisis Penagihan Pajak
57	GEMA YUDHA AS	Analisis Pajak Daerah
58	LINAWATI	Pengadministrasi Pajak

No	Nama	Jabatan
59	LIA SARI S STP, M.Si	Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran
60	BERLIANA MAGDALENA HUTAGALUNG	Pengadministrasi Pajak
61	KHUWAILID DAULAY	Pengadministrasi Pajak
62	KOSMAWANTI S. S.Sos	Analisis Pemeriksaan Pajak
63	AZALEA NARITA AS SE, MAP	KASI LAYANAN PENDAPATAN II
64	MUHAMMAD ANDRE RAMADHAN, S.STP	Analisis Penagihan Pajak
65	SUTRANTO	Pengadministrasi Pajak
66	LINA DEKRIWATI	Verifikator Pajak

Sumber : BPPRD UPT PPD Medan Utara

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil dengan cara tertentu untuk diamati maupun diukur karakteristiknya, kemudian diambil kesimpulan dari karakteristik tersebut yang dianggap mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh, dimana teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Adapun alasan pengambilan menggunakan teknik sampling ini dikarenakan, Jumlah populasi yang relatif kecil, kurang dari 100 orang sehingga cukup memungkinkan jika dijadikan sampel penelitian.

3.4 Defenisi Operasional Variabel dan Aspek Pengukuran Variabel

3.4.1 Defenisi Operasional Variabel

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka definisi operasional masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi merupakan perasaan yang dirasakan oleh pegawai terhadap organisasinya sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya demi pencapaian tujuan. Menurut Lambert dan Hogan dalam Rejeki (2015) mengatakan Komitmen organisasional merupakan perasaan yang dirasakan oleh pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.	a. Rasa bangga pada pekerjaan b. Rasa loyal pada organisasi c. Kesesuaian nilai pribadi dan organisasi d. Rasa bangga pada organisasi e. Pekerjaan yang memberi inspirasi f. Perhatian pada keberlangsungan organisasi Lambert dan Hogan dalam Rejeki. (2015)	Likert
2	Disiplin Kerja	Hasibuan (2007) mengatakan Disiplin Kerja memiliki arti yakni suatu sikap, dimana	a. Tingkat kehadiran b. Tata cara kerja c. Ketaatan pada	Likert

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
		seorang pegawai menunjukkan keseriusan dalam bekerja dan juga menaati aturan yang diberikan oleh organisasi.	atasan d. Kesadaran bekerja e. Tanggung jawab Agustini (2011)	
3	Budaya organisasi	Menurut Mangkunegara, (2005) Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.	a. Inovasi dan Pengambilan Resiko (<i>Innovation and risk taking</i>) b. Perhatian Terhadap Hal-Hal Yang Rinci (<i>Attention to detail</i>) c. Orientasi Hasil (<i>Outcome orientation</i>) d. Orientasi Individu (<i>People Orientation</i>) e. Orientasi Tim (<i>Team Orientation</i>) f. Agresivitas (<i>Aggressiveness</i>) g. Stabilitas (<i>Stability</i>) Robbins & Judge (2008)	Likert
4	Kepuasan Kerja	Menurut Khaerul (dalam Aridiani, 2015) Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.	a. Rasa tertarik pada pekerjaan b. Menyukai pekerjaan dibanding orang lain c. Antusiasme pada pekerjaan d. Menikmati pekerjaan e. Pekerjaan yang adil Lambert dan Hogan dalam Rejeki. (2015)	Likert

3.4.2 Aspek Pengukuran Variabel

3.4.2.1 Pengukuran Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini, komitmen organisasi pegawai dapat diukur menggunakan beberapa indikator, antara lain:

1. Rasa bangga pada pekerjaan

Perasaan bangga pada pekerjaan dapat tercermin dari sikap memberitahu orang lain bahwa sangat membanggakan dapat melakukan pekerjaan di organisasi.

2. Rasa loyal pada organisasi

Seseorang yang memiliki rasa loyal pada organisasinya dapat dikatakan bahwa orang tersebut memiliki komitmen organisasi.

3. Kesesuaian nilai pribadi dan organisasi

Perasaan bahwa nilai pribadi yang miliki sama dengan nilai yang ada pada organisasi akan menciptakan komitmen yang tinggi bagi pegawai tersebut.

4. Rasa bangga pada organisasi

Ketika seorang pegawai membanggakan perusahaannya kepada orang lain, maka dapat dikatakan pegawai tersebut memiliki komitmen organisasi yang kuat.

5. Pekerjaan yang memberi inspirasi

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan merasa bahwa Organisasinya memberikan inspirasi tentang pekerjaan yang terbaik.

6. Perhatian pada keberlangsungan organisasi

Pegawai yang memiliki komitmen, akan selalu memperhatikan keberlangsungan organisasinya.

3.4.2.2 Pengukuran Disiplin kerja

Dalam penelitian ini, Disiplin kerja pegawai dapat diukur menggunakan beberapa indikator, antara lain:

1. Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam organisasi yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.

2. Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara suka rela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5. Tanggung jawab

Kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang diperlukan, serta perilaku kerjanya.

3.4.2.3 Pengukuran Budaya Organisasi

Dalam penelitian ini, budaya organisasi pegawai dapat diukur menggunakan beberapa indikator, antara lain:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko (*Innovation and risk taking*) yaitu, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau pegawai didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian Terhadap Hal-Hal Yang Rinci (*Attention to detail*), yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau pegawai diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).
3. Orientasi Hasil (*Outcome orientation*), yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
4. Orientasi Individu (*People Orientation*), yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.
5. Orientasi Tim (*Team Orientation*), yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.

6. Agresivitas (*Aggressiveness*), yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.
7. Stabilitas (*Stability*), yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

3.4.2.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja pegawai dapat diukur menggunakan beberapa indikator, antara lain:

1. Rasa tertarik pada pekerjaan

Ketika seorang pegawai merasa tertarik dan menyukai pekerjaannya maka, pegawai tersebut memiliki kepuasan pada pekerjaannya.

2. Menyukai pekerjaan dibanding orang lain

Seorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya sebatas menyukai pekerjaan saja, akan tetapi rasa suka terhadap pekerjaannya melebihi orang lain.

3. Antusiasme pada pekerjaan

Antusiasme pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat menggambarkan kepuasannya dalam pekerjaan tersebut.

4. Menikmati pekerjaan

Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya tentu akan selalu menikmati dalam melakukan pekerjaannya.

5. Pekerjaan yang adil

Perasaan diperlakukan adil dalam pekerjaan, akan memberikan kepuasan bagi pegawai itu sendiri.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu metode yang ada didalam pengumpulan data dengan menggunakan teknik atau cara yang digunakan oleh para peneliti

untuk mengumpulkan data. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa bahwa pengumpulan data diperoleh dari observasi, kuisisioner dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode angket (Kueisioner)

Dengan kuesioner kita juga bisa mendapatkan data dari sampel orang banyak. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa Metode pengumpulan data dengan cara memberikan pernyataan dan pertanyaan secara tertulis kepada semua responden yang dijawab. Penulis mengumpulkan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden di BPPRD UPT PPD Medan Utara.

2. Observasi

Teknik observasi ini dilakukan langsung dengan cara mengunjungi lokasi yang menjadi objek penelitian yang langsung dilakukan pengamatan dan hasilnya akan diuraikan kedalam bentuk kalimat.

Tabel 3.3
Pengukuran Skala likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Kurang Setuju (KS)	2
5	Tidak Setuju (TS)	1

Sumber : Data Diolah Peneliti

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh penulis. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Ghazali (2018) menyatakan bahwa “Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Dengan kriteria jika $R_{hitung} \leq R_{tabel}$ artinya instrumen tidak valid, dan jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ artinya maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Sementara untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidaknya, maka ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka setiap butir instrument dinyatakan valid.
2. Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka setiap butir instrument dinyatakan tidak valid

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Disiplin (X1)

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel} Df= N-2	Keterangan
Saya datang tepat waktu saat bekerja	0,638	0,257	Valid
Saya istirahat sesuai dengan jam istirahat	0,727	0,257	Valid
Saya pulang sesuai dengan jam pulang	0,649	0,257	Valid
Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan instansi	0,689	0,257	Valid
Saya bersikap sopan dalam bekerja	0,655	0,257	Valid
Saya patuh pada standar operasional instansi (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan	0,554	0,257	Valid

Saya dapat menjaga tingkah laku sesuai peraturan dalam bekerja	0,678	0,257	Valid
Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang saya kerjakan	0,695	0,257	Valid
Saya mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0,614	0,257	Valid
Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	0,614	0,257	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari seluruh pernyataan dari variabel disiplin (X1) R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} , maka sesuai dengan kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisioner $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel} Df= N-2	Keterangan
Saya terdorong untuk lebih inovatif dengan pekerjaan yang ditekuni	0,810	0,257	Valid
Saya ingin mempunyai tanggung jawab yang lebih besar	0,777	0,257	Valid
Saya memeriksa kembali hasil pekerjaan	0,812	0,257	Valid
Saya memenuhi target yang ditetapkan	0,745	0,257	Valid
Saya didukung oleh rekan kerja	0,719	0,257	Valid
Saya menghormati rekan kerja	0,655	0,257	Valid
Saya bekerja sama dengan tim untuk menyelesaikan pekerjaan	0,649	0,257	Valid
Saya senang mempelajari hal-hal baru di luar pekerjaan	0,645	0,257	Valid
Saya berpikir kritis terhadap keputusan instansi	0,861	0,257	Valid
Saya menerima perubahan peraturan instansi	0,627	0,257	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari seluruh pernyataan dari variabel Budaya Organisasi (X2) R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} , maka sesuai dengan kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisioner $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel} Df= N-2	Keterangan
Saya merasa instansi sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standart yang berlaku.	0,775	0,257	Valid
Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya	0,758	0,257	Valid
Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam instansi	0,785	0,257	Valid
Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan kinerja	0,477	0,257	Valid
Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	0,722	0,257	Valid
Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas Pekerjaannya	0,636	0,257	Valid
Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya	0,369	0,257	Valid
Saya senang dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi	0,664	0,257	Valid
Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang	0,856	0,257	Valid
Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri	0,634	0,257	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari seluruh pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja (X3) R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} , maka sesuai dengan kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisioner $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y)

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel} Df= N-2	Keterangan
Saya memahami visi,misi, dan tujuan Instansi	0,738	0,257	Valid
Saya yakin dengan visi,misi, dan tujuan Instansi	0,771	0,257	Valid
Saya selalu mentaati norma-norma yang	0,793	0,257	Valid

diterapkan dalam instansi			
Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di instansi	0,782	0,257	Valid
Saya selalu hadir tepat waktu dan saya mengerjakan rutinitas pekerjaan saya	0,674	0,257	Valid
Saya siap mengerjakan tugas yang diberikan instansi	0,796	0,257	Valid
Saya selalu memprioritaskan kepentingan instansi diatas kepentingan pribadisaya	0,721	0,257	Valid
Saya selalu menggunakan peralatan instansi dengan baik dan benar agar tidak terjadi kerusakan	0,650	0,257	Valid
Saya sangat merasa merugi jika meninggalkan instansi karena saya telah memberikan investasi yang baik dengan pekerjaan saya untuk instansi	0,730	0,257	Valid
Saya tidak akan meninggalkan instansi walaupun saya menerima tawaran pekerjaan yang lebih baik	0,596	0,257	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari seluruh pernyataan dari variabel Komitmen Organisasi (Y) R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} , maka sesuai dengan kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisisioner $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Uji *Alpha Cronbach* dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
- b. Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $< 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliable.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas bahwa pengujian reliabilitas terhadap 10 pernyataan kuesioner variabel disiplin (X1) didapatkan hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,847 dan lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan 10 pernyataan kuesioner variabel disiplin (X1) dalam penelitian ini reliable.

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	10

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas bahwa pengujian reliabilitas terhadap 10 pernyataan kuesioner variabel budaya organisasi (X2) didapatkan hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,904 dan lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan 10 pernyataan kuesioner variabel Budaya Organisasi (X2) dalam penelitian ini reliable.

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas bahwa pengujian reliabilitas terhadap 10 pernyataan kuesioner variabel Kepuasan Kerja (X3) didapatkan hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,869 dan lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan 10 pernyataan kuesioner variabel kepuasan kerja (X3) dalam penelitian ini reliable.

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	10

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas bahwa pengujian reliabilitas terhadap 10 pernyataan kuesioner variabel Komitmen Organisasi (Y) didapatkan hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,899 dan lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan 10 pernyataan kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini reliable.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Data akan dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik sampel penelitian, distribusi variabel, dan statistik dasar. Menurut Sugiyono (2018) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis sebuah statistik yang dihasilkan dari penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Analisis deskriptif mengacu pada pengolahan data-data mentah kedalam suatu bentuk yang mudah dimengerti dengan grafik garis maupun batang, tabel biasa, pictogram, diagram lingkaran, dan penjelasan melalui modus, mean, median, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalisasi

Ghozali (2019:117) menyatakan bahwa “Uji normalitas adalah salah satu cara menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independent dan variabel dependent ataupun keduanya mempunyai distribusi normal tau tidak normal. Pada uji ini jika uji Sample *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan.

- a. Jika signifikansi di atas $> 5\%$ atau $0,05$, maka data memiliki distribusi Normal.
- b. Jika signifikansi dibawah $< 5\%$ atau $0,05$ maka data tidak memiliki distribusi Normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikoloniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikoloniearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variable independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikoloniearitas.
- c. Multikoloniearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance* inflation model (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikoloniearitas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) bahwa “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi terjadinya ketidaksamaan variabel”. Menurut teori uji *Glejser Ghocoli* adalah

sebagai berikut: Jika Signifikan 2-tailed < $\alpha = 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Jika Signifikan 2-tailed > $\alpha = 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda adalah suatu asosiasi yang digunakan secara serentak atau secara bersama untuk meneliti sebuah permasalahan dari kedua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan Skala interval.

Persamaan Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut:

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

Ket:

Y = Komitmen Organisasi
a = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi
X1 = Disiplin Kerja
X2 = Budaya Organisasi
X3 = Kepuasan kerja
e = Error

3.7.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah salah cara mengambil kesimpulan yang berdasarkan analisis data atau observasi yang dilakukan. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenaran berdasarkan data yang diambil oleh peneliti”.

a. Uji t (Uji parsial)

Uji parsial adalah salah satu cara untuk menguji variabel pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa “Uji adalah salah satu dasar untuk menunjukkan seberapa jauhnya pengaruh variabel independent secara individu dalam menerangkan variabel dependent”.

Pengujian dilakukan dengan cara menggunakan Signifikan level 0, 05 ($\alpha=5\%$). Dengan kriteria jika $t_{hitung} > 0,05$, maka hipotesis ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Dan jika $t_{hitung} < 0,05$ maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas.

b. Uji f (Uji simultan)

Uji (Simultan) merupakan uji regresi secara simultan dan serentak atau bersama-sama. Tujuan uji ini adalah untuk membandingkan antar dua atau lebih objek data. Ghazali (2018) bahwa “uji f bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel independent (X) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y)”. Dengan menggunakan uji F dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{table} dengan ketentuan adalah:

- a. Jika $f_{hitung} > f_{table}$ artinya variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen
- b. Jika $f_{hitung} < f_{table}$ artinya variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen

3.7.5 Uji Koefisien Determinasi

Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur kemampuan pengaruh variabel independent dengan dependent. Determinasi berkisar Nol sampai dengan Satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 0$ artinya tidak adanya pengaruh antara variabel independent terhadap dependent. Bila R^2 semakin besar mendekati angka satu (1), artinya semakin kuat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Jika R^2 kecil maka mendekati Nol (0) Maka semakin kecil pengaruh variabel independent terhadap dependent.

$$\mathbf{D = R^2 \times 100\%}$$

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

R² = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

