

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, jenis penelitian ini adalah penelitian verifikatif. Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal dengan explanatory survei di mana bertujuan untuk menjelaskan fenomena dalam bentuk pengaruh antar variabel dan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi serta menggunakan instrumen penelitian (angket/kuesioner) sebagai alat pengumpul data yang pokok, yang ditunjukkan untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai, dimana Budaya Organisasi sebagai Variabel Independen (X) dan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Dependen (Y).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari setiap individu. Individu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah 78 pegawai Saleslab Agency Bogor.

3.3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Saleslab Agency Bogor yang beralamat di Jl. Pajajaran Indah I No 18, Baranangsiang, Bogor Timur, Kota Bogor.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data penelitian yang penulis gunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif, penjelasannya sebagai berikut:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa data yang berbentuk kata, skema dan gambar. Data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara di Saleslab Agency Bogor.

2. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif yaitu, data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data kepegawaian pada Saleslab Agency Bogor.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individual atau orang dalam organisasi, dengan cara penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu pegawai Saleslab Agency Bogor.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang peneliti dapatkan secara tidak langsung. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada organisasi tersebut.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran variabel yang diteliti dapat berupa nama variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti, menurut Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Budaya Organisasi (X)	Inovasi dan keberanian mengambil risiko	1. Menciptakan ide-ide inovatif 2. Meningkatkan kreativitas pemasaran 3. Bertanggung jawab mengambil keputusan dalam pekerjaannya	Ordinal
	Perhatian terhadap detail	1. Selalu memperhatikan detail pekerjaan 2. Prosedur kerja yang detail dan terukur 3. Monitoring terhadap kesesuaian hasil kerja	Ordinal
	Orientasi kepada hasil	1. Menetapkan hasil kerja yang optimal 2. Fokus organisasi pada pencapaian target bisnis. 3. Memberikan apresiasi terhadap hasil kerja pegawai	Ordinal
	Orientasi kepada individu	1. Mengedepankan kemandirian dalam menyelesaikan tugas 2. Menetapkan untuk aktif mengambil peluang yang ada 3. Komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan.	Ordinal
	Berorientasi tim	1. Kerjasama antarpegawai dalam menyelesaikan tugas 2. Hubungan interpersonal yang positif di tim 3. Mengatasi masalah secara bersama sama	Ordinal

	Agresif	1. Keberanian pegawai dalam menyampaikan pendapat 2. Mendorong pegawai untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas 3. Kompetitif dalam bekerja	Ordinal
	Stabilitas	1. Mengedepankan visi dan misi organisasi 2. Menjelaskan aturan yang berlaku dalam organisasi 3. Memiliki strategi yang baik di masa depan	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	1. Kepuasan klien terhadap pelayanan 2. Mengerjakan pekerjaan dengan teliti. 3. Mengerjakan tugas sesuai dengan standar kualitas.	Ordinal
	Kuantitas	1. Menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target 2. Produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas. 3. Dapat menyelesaikan tugas tambahan	Ordinal
	Ketepatan Waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu 2. Ketepatan dalam memenuhi permintaan klien 3. Ketepatan waktu pemenuhan tugas saat bekerja <i>Work from Home</i>	Ordinal
	Efektivitas	1. Mengerjakan prioritas kerja secara efektif	Ordinal

		2. Pegawai memiliki target waktu dalam menyelesaikan tugas. 3. Pegawai bekerja secara efektif saat bekerja <i>Work from Home</i>	
--	--	---	--

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Dalam konteks pengisian kuesioner, ketika responden diminta untuk menjawab berdasarkan pengalaman dan persepsi pribadi yang mereka alami di lingkungan kerja, pendekatan ini sejalan dengan pandangan konstruktivisme Piaget. Teori konstruktivisme menurut Jean Piaget dalam bukunya *The Origins of Intelligence in Children* (1952) menekankan bahwa pengetahuan tidak diperoleh secara pasif, melainkan dibangun secara aktif oleh individu melalui interaksi mereka dengan lingkungan. Dalam pandangan ini, proses belajar dan memahami realitas sangat bergantung pada pengalaman subjektif serta cara individu menginterpretasikan pengalaman tersebut. Oleh karena itu, Respon yang diberikan mencerminkan hasil konstruksi kognitif individu terhadap budaya organisasi yang mereka alami secara langsung.

3.5. Metode Penarikan Sampel

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa, populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Penulis menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penarikan sampel Nonprobability Sampling, di mana teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan jenis teknik Sampling Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam istilah lain adalah sensus yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Saleslab Agency Bogor dengan jumlah 78 orang pegawai.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data primer yaitu survey. Metode ini merupakan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dengan metode survey ini adalah dengan cara:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019) Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Penulis melakukan wawancara kepada Kepala HRD di Saleslab Agency Bogor untuk mendapatkan data yang objektif dan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner berupa pernyataan-pernyataan yang diberikan langsung kepada pegawai Saleslab Agency Bogor. Pernyataan dalam kuesioner berkaitan dengan variabel yang diteliti yaitu variabel X (Budaya Organisasi) dan Y (Kinerja Pegawai). Berikut ini pilihan yang digunakan untuk menjawab pernyataan dalam kuesioner :

Tabel 3. 2 Instrumen Skala Rating Perilaku Untuk Kinerja Pegawai

Keterangan	Bobot	Deskripsi
Selalu (SL)	5	Aktivitas/perilaku yang terus menerus (kontinyu) dilakukan.
Sering (SR)	4	Aktivitas/perilaku yang hampir selalu (kebanyakan) dilakukan
Kadang-kadang (KK)	3	Aktivitas/perilaku yang kadang dilakukan dan kadang tidak
Pernah (P)	2	Aktivitas/perilaku yang hanya 1-2 kali pernah dilakukan selama periode tertentu
Tidak Pernah (TP)	1	Tidak pernah secara terus-menerus melakukan aktivitas/perilaku tersebut

Sumber : Sugiyono (2017)

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersifat mendukung keperluan data primer, data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, internet, jurnal, dan data-data yang diperoleh langsung dari Saleslab Agency Bogor.

3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu pengukur apa yang ingin diukur, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner penelitian, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus Product Moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi antara variabel X dan variabel Y

n = Jumlah responden

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X$ = Jumlah skor tiap item

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item

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

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor item dengan skor total

Adapun kriteria untuk menentukan apakah data yang diteliti itu valid atau tidak yaitu sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan yang diajukan dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan yang diajukan dinyatakan tidak valid

r tabel merupakan tabel angka yang digunakan untuk menguji hasil uji validitas suatu instrumen penelitian dengan menggunakan product moment pearson. Patokan rumus untuk membaca dan menentukan nilai r pada suatu tabel yaitu: $df = n - 2$. Namun sebelumnya harus menentukan terlebih dahulu pada taraf signifikan berapakah % nilai r yang akan dicari.

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner pada 78 responden yaitu pegawai Saleslab Agency Bogor. Berikut hasil uji validitas terhadap variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai dengan menggunakan SPSS 26 pada taraf nyata atau Tingkat signifikansi sebesar 0.05, r tabel untuk 78 responden yaitu $DF - 2 = 78 - 2 = 76$ adalah sebesar 0.2227.

a. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0.431	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.520	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.332	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.438	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.448	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.362	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.443	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.223	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.481	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.297	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0.358	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0.441	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0.365	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0.364	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0.470	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0.479	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0.416	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0.240	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	0.366	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	0.392	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
21	0.440	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel budaya organisasi dengan populasi yang diteliti sebanyak 78 responden dan digambarkan dalam 21 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hitung} > 0.2227$.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0.276	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.371	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.424	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.556	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.534	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.321	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.542	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.416	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.353	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.493	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0.380	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0.287	0.2227	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja pegawai dengan populasi yang diteliti sebanyak 78 responden dan digambarkan dalam 12 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hitung} > 0.2227$.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui derajat konsistensi suatu alat ukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabel dapat diartikan sebagai kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab pertanyaan yang merupakan suatu dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Untuk menguji menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah koefisien Alfa Cronbach, berikut rumus :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_i = Realibilitas instrument

K = Banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians dari tiap instrument

σ_t^2 = Varians keseluruhan instrument

Kriteria penilaian terhadap koefisien Alfa Cronbach, sebagai berikut :

Tabel 3. 5 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat reliabel

Berikut hasil uji reliabilitas untuk variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	21

Berdasarkan tabel uji reliabilitas budaya organisasi di atas dapat diketahui Hasil output SPSS 26 bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0.831 > 0.8$ yang artinya pernyataan dari variabel budaya organisasi dinyatakan sangat reliabel.

b. Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	12

Berdasarkan tabel uji reliabilitas kinerja pegawai di atas dapat diketahui Hasil output SPSS 26 bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,775 > 0,6$ yang artinya pernyataan dari variabel kinerja pegawai dinyatakan cukup reliabel.

3.7.3. Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden mengenai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Maka digunakan metode deskriptif guna mempermudah analisis data. Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2017) adalah statistik yang berkenaan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan atau menguraikan data sehingga mudah dipahami. Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Untuk menghitung frekuensi relatif dan rata rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrumen penelitian.

Kriteria penilaian variabel berdasarkan jawaban responden dapat ditemukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100% maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3. 8 Kriteria Penilaian Variabel

Skala	Kriteria Penilaian
81% - 100%	Selalu
61% - 80%	Sering
41% - 60%	Kadang Kadang
21% - 40%	Pernah
0% - 20%	Tidak Pernah

3.7.4. Method of Succesive Interval (MSI)

Method of Succesive Interval (MSI) Dalam penelitian ini Method of Succesive Interval (MSI) digunakan untuk mengubah data berskala ordinal menjadi skala interval. Hal ini berlaku untuk variabel dependen dan variabel independen. Menurut Sugiyono (2013) langkah-langkah dalam menggunakan Method of Succesive Interval (MSI) sebagai berikut:

1. Mengamati dan memperhatikan setiap butir tanggapan responden dari kuesioner yang disebarkan.
2. Setiap butir yang ditentukan akan dihitung masing-masing frekuensi tanggapan responden.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyak responden dan hasilnya disebut proposi.
4. Menentukan proposi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proposi secara berurutan per kolom skor.
5. Menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk proposi kumulatif yang diperoleh.
6. Menentukan tinggi dengan densitas untuk setiap nilai yang diperoleh.
7. Menggunakan skala dengan rumus sebagai berikut :

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas atas}}$$

3.7.5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi sederhana, agar mendapatkan perkiraan yang efisien, maka dilakukan pengujian asumsi klasik, yaitu :

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji antar variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah yang distribusi normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov test dengan nilai signifikan sebesar 0,05 dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Menurut Ghazali (2018) uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear

secara signifikan atau tidak. Pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan melihat signifikansi data.

- a) Data dikatakan signifikan bila signifikansi lebih dari 5%. Apabila data yang diperoleh lebih dari 5% maka data dapat dikatakan linear.
- b) Sebaliknya apabila data yang diperoleh kurang dari 5% maka data dikatakan tidak linear.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar dan menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b. jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.6. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2022) Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel independen dengan satu variabel terikat. Analisis regresi sederhana menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y = Variabel Terikat
- a = Konstan
- b = Koefisien Korelasi
- X = Nilai Variabel Bebas

3.7.7. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2019) Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya persentase perubahan yang biasa diterangkan melalui hubungan Y dan X.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (Pertimbangan Tingkat material)

r^2 = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila kecil maka kemampuan variabel independent budaya organisasi dalam menjelaskan variabel dependen kinerja pegawai sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Saleslab Agency Bogor.

3.7.8. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) secara individual dengan variabel dependen (Y). Untuk menghitung uji signifikansi antara variabel X dan Variabel Y, menurut Sugiyono (2019) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Distribusi t

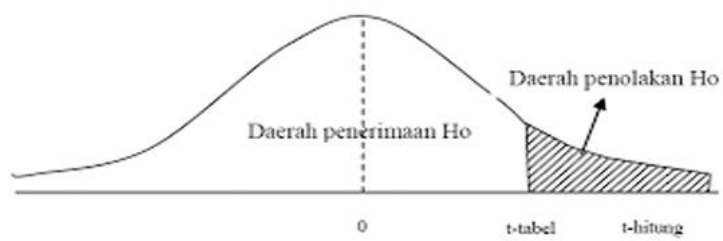
r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

Untuk dasar dalam pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan Tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, begitupun sebaliknya (signifikan).
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan Tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak (tidak signifikan).



Gambar 3. 1 Kurva Uji t