

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah budaya kerja, komitmen organisasi, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya yang berstatus Pegawai Negeri (PNS). Sedangkan yang menjadi ruang lingkup penelitian adalah sejauh mana pengaruh budaya kerja, komitmen organisasi, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

Variabel dari penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan penempatan kerja (X_3). Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya (Y).

3.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya

Sejalan dengan kondisi masyarakat dan perubahan diberbagai sektor dan tuntutan masyarakat diberbagai daerah semakin tinggi terhadap berdirinya Pendidikan formal ataupun nonformal, yang harus dipenuhi untuk membentuk suatu jati diri yang utuh. Untuk menjalankan semua aktivitas yang berada diberbagai tempat pendidikan baik yang berstatus negeri atau swasta, yang telah tersebar di sekian banyak pelosok daerah yang harus mempunyai kendali dan yang

dapat mengatur semua kegiatannya, maka Pemerintah pun memutuskan untuk mendirikan sebuah kantor yang dipercaya untuk membantu mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan pendidikan yang menjadi pusat kegiatan, yang dapat menampung segala inspirasi aspirasi yang dinamakan Kantor Dinas Pendidikan.

Kantor Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya yang bertempat di Jalan Ir. H. Juanda Kompleks Perkantoran Telp. (0265) 330029 Fax.321044 Kota Tasikmalaya yang semula bergabung dengan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya terbentuk pada tanggal 21 Oktober Tahun 2001. Pemisahan antara Kabupaten dan Kota tersebut diakibatkan dari pengaruh keadaan Otonomi Daerah, yang ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 10 sebagai akibat adanya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999. Isi dari Otonomi Daerah tersebut mengenai beberapa hal diantaranya:

1. Kantor Dinas Pendidikan dengan garapan Sekolah Dasar (SD).
2. Kantor Dinas Pendidikan dengan garapan TK, Sekolah Lanjutan Tahap Pertama (SLTP), Sekolah Lanjutan Tahap Akhir (SLTA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan digabung menjadi satu sehingga menjadi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tasikmalaya.

Hal yang demikian mempunyai dampak tersendiri bagi keadaan lingkungan Pendidikan yang awalnya bersatu dengan Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya.

Dampak dari adanya otonomi Daerah tersebut diantaranya:

1. Keluarnya Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Tasikmalaya.

2. Pembentukan Badan Dinas Kantor di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya, yang berdasarkan keputusan Walikota Tahun 2001, diantaranya Dinas Pendidikan.

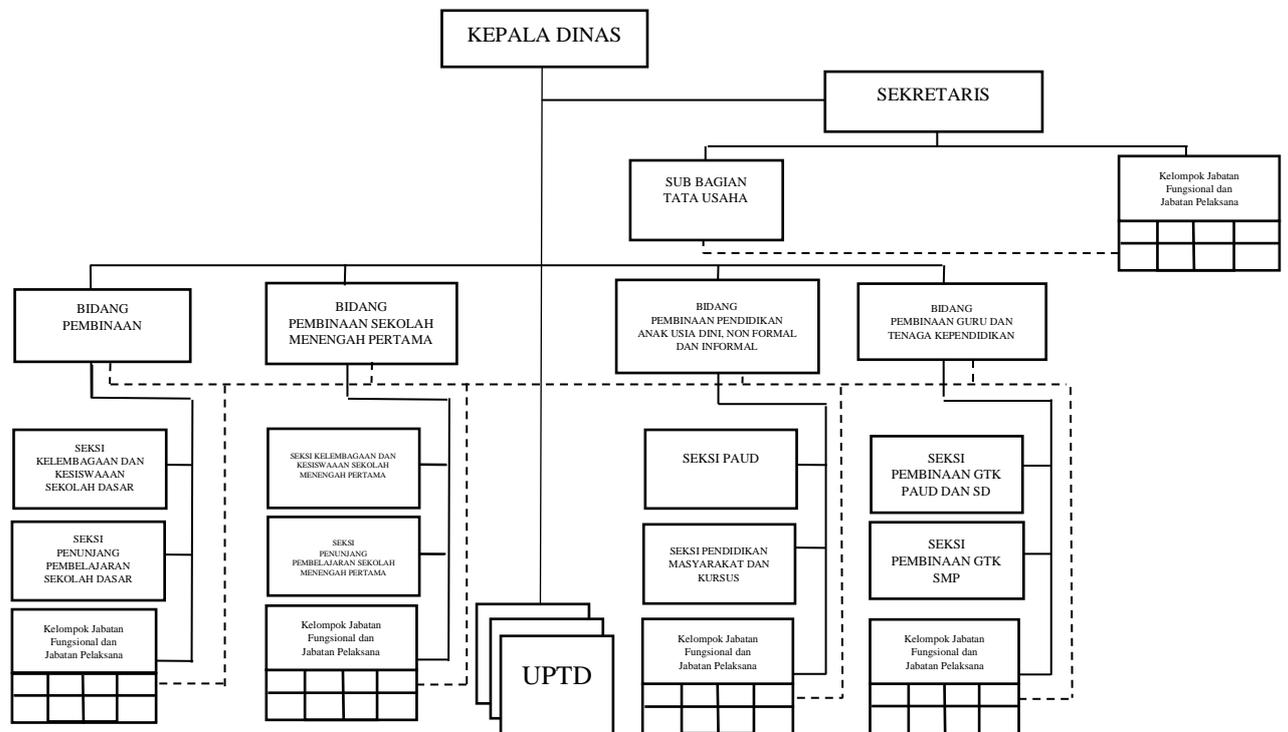
Dengan demikian Kantor Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya berdiri sendiri dan dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dalam memberikan pelayanan yang didorong untuk mengembangkan kecerdasan bangsa dan upaya membantu lembaga-lembaga Pendidikan yang mendidik tunas-tunas bangsa dan berkat kerja sama yang baik di intern lembaga-lembaga Pendidikan yang berada di Kota Tasikmalaya.

3.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya

Visi	Misi	Tujuan/Sasaran
Kota Tasikmalaya yang religius, maju dan madani	Misi 1: Mewujudkan tata nilai kehidupan masyarakat yang religius dan berkearifan lokal	Terwujudnya pendidikan karakter siswa/Meningkatnya kualitas pendidikan karakter siswa
	Misi 4: Memenuhi kebutuhan pelayanan dasar masyarakat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia	Meningkatnya kualitas pendidikan/Meningkatnya kualitas layanan pendidikan
	Misi 5: Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih	Terwujudnya akselerasi reformasi dan birokrasi yang efektif, efisien dan akuntabel/Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah

Untuk saat ini visi dan misi Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya berpacu pada visi misi Walikota Tasikmalaya yaitu pada 3 misi diantaranya; Misi Kesatu, Misi Keempat, dan Misi Kelima. Dinas Pendidikan mempunyai tugas pokok membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan Daerah dan tugas pembantuan di bidang Pendidikan. Menurut Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya penentuan visi misi ini dibuat agar seluruh Dinas Pemerintahan dapat bergerak untuk mendorong terwujudnya visi misi Walikota Kota Tasikmalaya.

3.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 3.1
Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya
 (Sumber: Dasar Hukum: Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 48 Tahun 2021 Tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah)

A. Susunan organisasi Dinas Pendidikan, terdiri dari:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan:
 1. Sub Bagian Tata Usaha;
 2. Kelompok Jabatan Fungsional dan;
 3. Kelompok Jabatan Pelaksana.
- c. Bidang Pembinaan Sekolah Dasar, membawahkan:
 1. Seksi Kelembagaan dan Kesiswaan Sekolah Dasar;
 2. Seksi Penunjang Pembelajaran Sekolah Dasar;
 3. Kelompok Jabatan Fungsional dan;
 4. Kelompok Jabatan Pelaksana.
- d. Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama, membawahkan:
 1. Seksi Kelembagaan dan Kesiswaan Sekolah Menengah Pertama;
 2. Seksi Penunjang Pembelajaran Sekolah Menengah Pertama;
 3. Kelompok Jabatan Fungsional dan;
 4. Kelompok Jabatan Pelaksana.
- e. Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal dan Informal, membawahkan:
 1. Seksi Pendidikan Anak Usia Dini;
 2. Seksi Pendidikan Masyarakat dan Kursus;
 3. Kelompok Jabatan Fungsional dan;
 4. Kelompok Jabatan Pelaksana.
- f. Bidang Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan, membawahkan:

1. Seksi Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Sekolah Dasar;
2. Seksi Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama;
3. Kelompok Jabatan Fungsional dan;
4. Kelompok Jabatan Pelaksana.

g. UPTD.

(Sumber: Dasar Hukum: Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 48 Tahun 2021, Pasal 20, Paragraf 4, Bab VIII tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi Dinas Daerah)

B. Kedudukan

1. Dinas Pendidikan adalah unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
2. Dinas Pendidikan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

(Sumber: Dasar Hukum: Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 48 Tahun 2021, Pasal 18, Paragraf 2, Bab VIII tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi Dinas Daerah)

C. Tugas pokok

Dinas Pendidikan mempunyai tugas pokok membantu Wali Kota melaksanakan urusan pemerintahan Daerah dan tugas pembantuan di bidang Pendidikan.

(Sumber: Dasar Hukum: Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 48 Tahun 2021, Pasal 19, Paragraf 3, Bab VIII tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi Dinas Daerah)

D. Fungsi

Dinas Pendidikan dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan dalam penyelenggaraan urusan pendidikan;
- b. Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan urusan pendidikan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pelaksanaan pengelolaan administrasi dinas; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai tugas dan fungsinya.

(Sumber: Dasar Hukum: Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 48 Tahun 2021, Pasal 20, Paragraf 4, Bab VIII tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi Dinas Daerah)

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja, komitmen organisasi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai adalah metode penelitian survei.

Menurut Sugiyono (2018: 80) metode survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel

dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk di generalisasikan.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 68). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Independent Variable sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, dan *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019:69). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan penempatan kerja (X_3).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2019:69) *Dependent Variable* sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang

digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya (Y).

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Satuan	Skala
(1)	(2)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Budaya Kerja (X ₁)	Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.	Inovasi dan Mengambil resiko	<ul style="list-style-type: none"> - Dukungan dari sesama pegawai atau atasan dan suasana kerja terhadap kreatifitas - Penghargaan terhadap pencapaian pegawai - Pertimbangan pegawai dalam mengambil resiko - Tanggung jawab pegawai 	S K O R	O R D I N A L
			Perhatian pada rincian	<ul style="list-style-type: none"> - Ketelitian dalam melakukan pekerjaan - Evaluasi hasil kerja 		
			Orientasi hasil	<ul style="list-style-type: none"> - Pencapaian target - Dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja 		
			Orientasi manusia	<ul style="list-style-type: none"> - Perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja - Perhatian perusahaan terhadap rekreasi - Perhatian perusahaan terhadap keperluan pribadi 		
			Agresivitas	<ul style="list-style-type: none"> - Kebebasan untuk memberikan kritik - Iklim bersaing dalam lingkungan pekerjaan 		

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
				- Kemauan pegawai untuk meningkatkan kemampuan diri		
			Stabilitas	- Kemantapan dalam mempertahankan status dalam organisasi		
2.	Komitmen Organisasi (X ₂)	Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang pegawai yang berstatus PNS mengenali dan terikat pada Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.	Komitmen Afektif	- Keinginan berkarir di organisasi - Rasa percaya terhadap organisasi - Pengabdian kepada organisasi	S K O R	O R D I N A L
			Komitmen Berkelanjutan	- Kecintaan pegawai kepada organisasi - Keinginan bertahan dengan pekerjaannya - Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi - Keterikatan pegawai terhadap pekerjaan - Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini		
			Komitmen Normatif	- Kesetiaan terhadap organisasi - Kebahagiaan dalam pekerjaan - Kebanggaan bekerja pada organisasi		
3.	Penempatan Kerja (X ₃)	Penempatan adalah menempatkan pegawai yang berstatus PNS pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan	Pendidikan	- Pendidikan yang seharusnya - Pendidikan alternatif	S K O R	O R D I N A L
			Pengetahuan Kerja	- Memahami tentang pekerjaan yang diemban - Peralatan kerja - Prosedur dan metode proses pekerjaan		

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
		untuk mengerjakan suatu pekerjaan tugas di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.	Keterampilan Kerja	- Keterampilan mental - Keterampilan fisik Keterampilan sosial		
			Pengalaman Kerja	- Pekerjaan yang harus dilakukan - Lamanya melakukan pekerjaan itu		
			Faktor Usia	- Kesesuaian usia seorang karyawan dengan posisi kerja		
4.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika	Orientasi Pelayanan	- Dapat memenuhi kebutuhan penerima layanan - Dapat menindaklanjuti permintaan, pertanyaan, dan keluhan penerima layanan - Dapat memberikan informasi terkini tentang segala sesuatu yang relevan kepada penerima layanan - Dapat memberikan pelayanan yang ramah dan menyenangkan - Dapat mencari alternatif terbaik untuk kepuasan penerima layanan	S K O R	O R D I N A L
			Integritas	- Tidak bersikap kompromi jika berhubungan dengan kode etik profesi - Mematuhi peraturan dan melakukan hal-		

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
				<ul style="list-style-type: none"> - hal yang diharapkan oleh jabatannya - Mampu menepati dan konsisten terhadap pekerjaan yang dilakukan - Berdedikasi tinggi terhadap pekerjaan - Mampu menjaga kerahasiaan jabatan 		
			Komitmen	<ul style="list-style-type: none"> - Dapat memahami pentingnya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawabnya - Dapat ikut serta dalam agenda daerah atau agenda nasional (hari besar nasional, perayaan PHBN, HUT Kota, apel kesadaran nasional, dll) - Dapat mengambil peran aktif ketika terjadi hambatan agar tujuan organisasi tetap tercapai - Dapat menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi 		
			Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> - Kehadiran apel - Kehadiran jam kerja - Kerapihan dan kelengkapan atribut pakaian dinas 		
			Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> - Berperan aktif sebagai anggota 		

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
						<ul style="list-style-type: none"> - organisasi dalam melakukan tugas/bagiannya untuk mendukung keputusan organisasi - Dapat membantu rekan kerja/anggota tim yang membutuhkan - Dapat menjaga hubungan kerja yang baik - Dapat mendukung atau memfasilitasi pemecahan masalah

3.2.2 Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Adalah suatu metode penelitian meliputi pengumpulan data melalui interaksi verbal secara langsung antara pewawancara dengan responden.

2. Kuesioner

Adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini berhubungan dengan budaya kerja, komitmen organisasi, dan penempatan kerja pegawai yaitu dengan cara memberikan beberapa pernyataan secara tertulis dan terstruktur kepada

pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

3. Studi Dokumentasi

Yaitu data atau informasi yang di dokumentasikan oleh Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

3.2.2.1 Jenis dan Sumber Data

Data menurut Silaen (2018: 140) merupakan sesuatu yang sudah diketahui atau dianggap sudah diketahui yang dapat digunakan untuk mengetahui atau mendapatkan gambaran dari suatu keadaan dan untuk membuat suatu keputusan ataupun memecahkan masalah.

1. Jenis Data

Data Kuantitatif, Menurut Silaen (2018: 141) adalah data yang dinyatakan berbentuk angka dan dapat dianalisis secara statistik maupun dihitung secara matematik.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer juga biasa disebut dengan data asli. Salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang akan diisi langsung oleh objek yang sedang diteliti, untuk objek penelitian ini yaitu pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sumber data yang didapatkan oleh peneliti diperoleh dari dokumen-dokumen yang dimiliki Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya, buku, penelitian terdahulu, dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian. Data sekunder ini digunakan dan berguna untuk menunjang dan membantu memperkuat data primer.

3.2.2.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019: 126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam metode ini adalah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya yang berjumlah 101 orang pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *random sampling*. Cara pengambilan sampel dengan teknik ini adalah dengan mengambil secara acak sampel sesuai dengan

jumlah sampel yang diperlukan, karena dalam penelitian ini populasi yang digunakan sebagai objek penelitian ini sudah homogen yaitu pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

Untuk teknik pengambilan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu:

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

Keterangan:

n = sampel besar

N = populasi

e = 5% (tingkat kesalahan)

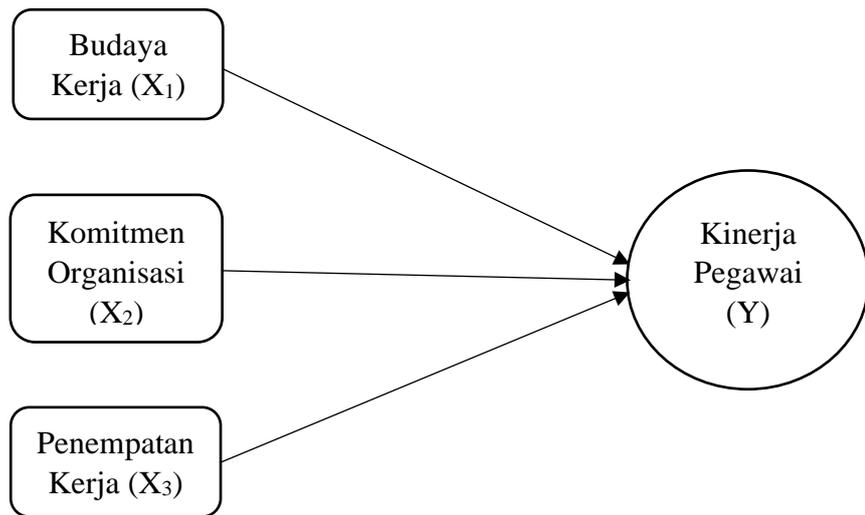
Berdasarkan rumus yang diperoleh jumlah sampel (n) untuk berapa banyak jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{101}{1+101(0,05)^2} = 80,64 = 81 \text{ (Dibulatkan)}$$

Berdasarkan ukuran sampel minimal diatas dalam penelitan ini ditentukan ukuran sampel sebanyak 81 responden.

3.3 Model atau Paradigma Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja pegawai maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 3.2
Model Penelitian

Keterangan:

X1 = Budaya Kerja

X2 = Komitmen Organisasi

X3 = Penempatan Kerja

Y = Kinerja

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2018: 482), adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan

statistic untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, komitmen organisasi, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

3.4.1 Pengujian Instrumen

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarakan.

1. Uji Validitas

Menurut Somantri dan Muhidin (2014: 49) suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pertanyaan melalui total skor, dengan rumusan korelasi *pearson product moment*.

Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r_{tabel} yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat keabsahan ($dk = n-2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$

Kriteria pengujian:

Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas akan menggunakan program IBM SPSS 25.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Somantri dan Muhidin (2014: 47) suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat.

Dari hasil perhitungan maka kaidah keputusannya adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan reliabel.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan gugur (tidak reliabel).

Dalam perhitungan uji reliabilitas penelitian ini akan menggunakan program IBM SPSS 25.

3.4.2 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017: 147) analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Teknik pertimbangan data dengan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut seperti: frekuensi, mean, standar deviasi maupun rankingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *skala likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau *negative*.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi

3	Kurang Setuju	KS	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.3
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
2	Setuju	S	Tinggi
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
4	Tidak Setuju	TS	Rendah
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan interval nya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.4.3 Metode *Successive Interval*

Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan *metode successive interval* (MSI). Adapun langkah-langkah dari *successive interval* menurut Somantri dan Muhidin (2014: 45) adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia;
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut;
3. Jumlahkan proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden;
4. Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal Baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden tadi;
5. Menghitung nilai skala (*scale value*) untuk setiap nilai z dengan menggunakan rumus:
$$SV = \frac{(\text{Density at lower limit dikurangi Density at upper limit})}{(\text{Area under upper limit dikurangi Area under lower limit})};$$
6. Melakukan transformasi nilai skala (*transformed scale value*) dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus:

$$Y = SV_i + |SV_{\text{Min}}|$$

Dengan catatan, SV yang nilainya kecil atau harga negatif terbesar diubah menjadi sama dengan satu (=1).

3.4.4 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik atau tidak.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi linear berganda penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi: uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov sminov, uji multikolinearitas dengan nilai *tolerance* dan *Variancre Inflation Factor* (VIF), uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZFRED) dengan residual nya (SRESID), dan uji autokorelasi melalui uji Durbin Watson.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016: 154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Normalitas dapat ditentukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residu nya.

Proses uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Distribusi data dapat dilihat dengan membandingkan Z_{hitung} dengan Z_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika Z_{hitung} (Kolmogorov Smirnov) $< Z_{tabel}$ atau nilai $Sign > (\alpha)$ 0,05 maka distribusi data dikatakan normal.
- Jika Z_{hitung} (Kolmogorov Smirnov) $> Z_{tabel}$ atau nilai $Sign < (\alpha)$ maka distribusi data dikatakan tidak normal.

Uji normalitas juga dapat dilihat dengan memperlihatkan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regression Standardizer Residual* variabel independen, dimana:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016: 103) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak

adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Metode untuk mendiagnosa adanya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

- Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.
- Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali, Imam (2016: 134) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi gejala-gejala heteroskedastisitas. Uji hesteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Scetterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas, antara lain:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik penyebaran diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas.

Dalam SPSS, uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode park, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi nya dengan alpha. Kriteria keputusannya sebagai berikut:

- Jika nilai $Sign > alpha$ maka model persamaan regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika nilai $Sign < alpha$ maka model persamaan regresi terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016: 107) autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana yang variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan dirinya sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Dalam SPSS, uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson, Kriteria dalam pengujian Durbin Watson yaitu:

- Jika $0 < d < dL$, berarti ada autokorelasi positif
- Jika $4 - dL < d < 4$, berarti ada autokorelasi negatif
- Jika $2 < d < 4 - dU$ atau $dU < d < 2$, berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif

- Jika $dL \leq d \leq dU$ atau $4 - dU \leq d \leq 4 - dL$, berarti pengujian tidak meyakinkan, untuk itu dapat digunakan uji lain atau menambah data
- Jika nilai $dU < d < 4 - dU$, maka tidak terjadi autokorelasi

3.4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017: 275) regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Dengan rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

b_1 = Koefisien Regresi Budaya Kerja

X_1 = Budaya Kerja

b_2 = Koefisien Regresi Komitmen Organisasi

X_2 = Komitmen Organisasi

b_3 = Koefisien Regresi Penempatan Kerja

X_3 = Penempatan Kerja

a = Konstanta

e = Tingkat Kesalahan (error)

3.4.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) berkisar antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Koefisien Determinasi} = R^2 \times 100\%$$

Dengan kriteria:

- $R^2 = 1$, berarti terdapat kecocokan sempurna dan seluruh variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya.
- $R^2 = 0$, berarti tidak ada variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya dan tidak ada hubungan terikat dengan variabel bebasnya.

3.4.7 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui tingkat signifikan secara bersama-sama pengaruh variabel independen dan dependen digunakan:

1. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui tingkat signifikan secara bersama-sama pengaruh variabel independen dan dependen digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut:

Dengan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df)(n-k-1) maka:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ Budaya kerja, komitmen organisasi dan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

$H_a \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ Budaya kerja, komitmen organisasi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

Kriteria:

$H_a =$ diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

$H_a =$ ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

2. Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui tingkat signifikan secara parsial apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji T.

Menurut Sugiyono (2017: 230) analisis ini digunakan untuk menguji antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan.

Kriteria Hipotesis secara Parsial:

$H_{01} : \beta_1 = 0$ Secara parsial budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

Ha1 : $\beta_1 \neq 0$ Secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

Ho2 : $\beta_2 = 0$ Secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

Ha2 : $\beta_2 \neq 0$ Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

Ho3 : $\beta_3 = 0$ Secara parsial penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

Ha3 : $\beta_3 \neq 0$ Secara parsial penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

Dengan derajat kebebasan (df) = k dan (n-k-1) dan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, maka:

Ho ditolak jika $\alpha (0,05) < sig$

Ho diterima jika $\alpha (0,05) > sig$

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program IBM SPSS 25 dan *Microsoft Office Excel* 2016.