

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian merupakan serangkaian langkah yang harus ditempuh oleh peneliti secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu, yaitu untuk mencari pemecahan atas permasalahan yang telah dirumuskan.

Menurut Sugiyono (2018:1-2) bahwa:

“Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu bersifat logis.”

Pada penelitian ini, dengan metode penelitian penulis bermaksud untuk mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi. Informasi tersebut berkaitan dengan keterkaitan atau pengaruh antar variabel yakni Pengaruh *task technology fit*, sistem pengendalian intern pemerintah dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yakni penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan studi kasus. Metode penelitian studi kasus digunakan untuk memberi gambaran atau deskripsi yang rinci mengenai sifat, karakter, latar belakang, dari suatu kasus, kemudian dikaitkan dengan hal-hal

yang umum. Peneliti melakukan studi kasus dalam pengumpulan data melalui media kuesioner yang disebarakan kepada responden yang peneliti telah tentukan sebelumnya.

Menurut Sugiyono (2018:15) bahwa:

“Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang ditetapkan.”

Adapun pengertian penelitian studi kasus menurut Susilo Rahardjo dan Gudnanto (2011) bahwa:

“Studi kasus merupakan metode yang diterapkan untuk memahami individu lebih mendalam dengan dipraktekkan secara *integrative* dan komprehensif.”

Hal ini dilakukan supaya peneliti bisa mengumpulkan dan mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai individu yang diteliti, dengan masalah yang dihadapi supaya dapat terselesaikan dengan lebih baik.

Penelitian ini dilakukan langsung pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung. Agar ditemukannya fakta dari setiap variabel yang diteliti dan untuk memahami hubungan antara variabel independen dan dependen, maka data akan di analisis menggunakan uji statistik.

3.1.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif, karena terdapat variabel-variabel yang akan diteliti serta

diajukan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan setiap variabel yang akan diteliti.

Menurut Moh.Nazir (2011:54) bahwa:

“Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari metode deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.”

Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan *task technology fit*, sistem pengendalian intern pemerintah, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung.

Sedangkan metode verifikatif menurut Moh. Nazir (2011:91) adalah sebagai berikut:

“Metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga dapat dihasilkan pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak.”

Dalam penelitian ini metode verifikatif digunakan untuk menjelaskan tentang *task technology fit*, sistem pengendalian intern pemerintah dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung.

3.1.3 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan objek yang akan diteliti, yang dianalisis dan dikaji. Objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang terjadi.

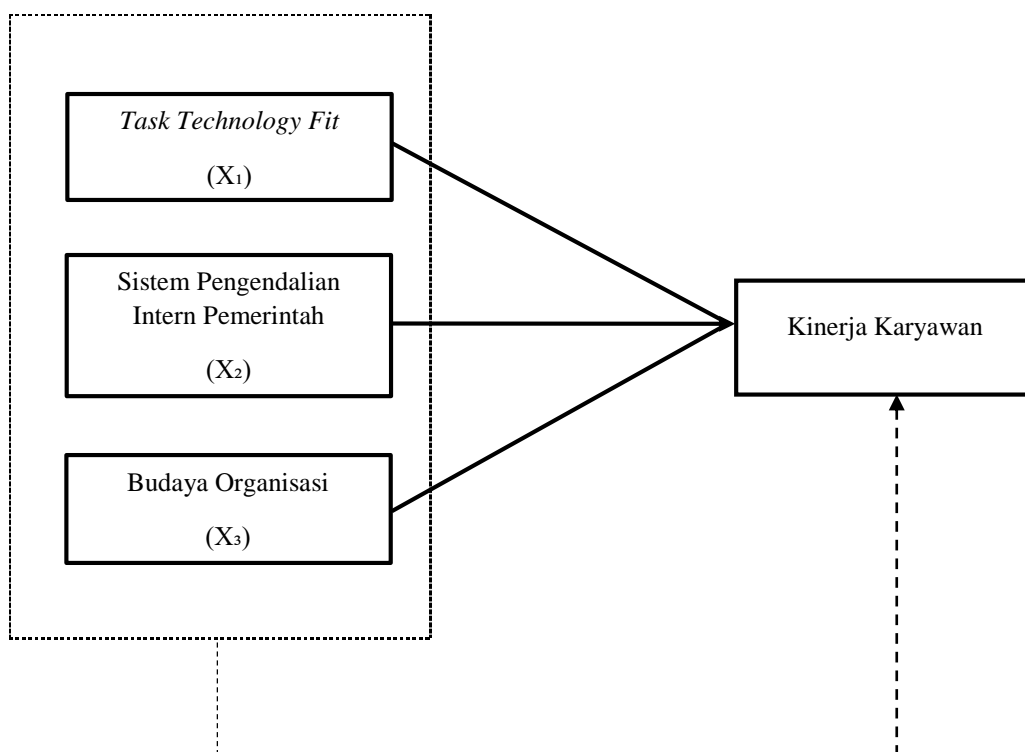
Menurut Sugiyono (2018:57) bahwa:

“Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Objek dalam penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti adalah pengaruh *task technology fit*, sistem pengendalian intern pemerintah dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun perusahaan yang dipilih untuk melakukan penelitian adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung yaitu Komplek Pemda, Jl. Raya Soreang, KM. 17, Pamekaran, Kecamatan Soreang, Kabupaten Bandung.

3.1.4 Model Penelitian

Model penelitian merupakan abstraksi dari kenyataan-kenyataan yang sedang diteliti. Penelitian ini sesuai dengan judul yang diambil yaitu: “Pengaruh *Task Technology Fit*, Sistem Pengendalian Intern pemerintah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”. Maka untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, penulis memberikan model penelitian yang dinyatakan sebagai berikut:



Keterangan:

- > : Uji Secara Parsial
 - - - - -> : Uji Secara Simultan

Gambar 3. 1 Model Penelitian

Dari pemodelan di atas dapat dilihat bahwa variabel pengaruh *task technology fit*, sistem pengendalian intern pemerintah dan budaya organisasi secara masing-masing maupun bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2 Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan. Variabel-variabel penelitian

harus didefinisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian yang berarti ganda. Definisi variabel juga memberikan batasan sejauh mana penelitian akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah masalah diteliti kendala bentuk variabel, kemudian menentukan jenis dan indikator variabel-variabel yang terkait.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam setiap penelitian, biasanya apa yang akan diteliti itu disebut dengan variabel penelitian. Variabel merupakan suatu hal yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh penulis sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2018:68) bahwa:

“Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, objek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dalam penelitian ini hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya yang terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Adapun penjelasan mengenai variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2018:57) pengertian variabel bebas (*independent variable*) adalah sebagai berikut:

“Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*, dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).”

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Task Technology Fit* (X_1), Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. *Task Technology Fit* (X_1) menurut Jogiyanto (2008:493) definisi *task technology fit* adalah sebagai berikut:

“Kesesuaian tugas-teknologi (*task technology fit*) didefinisikan sebagai suatu profil ideal yang dibentuk dari suatu kumpulan ketergantungan-ketergantungan tugas yang konsisten secara internal dengan elemen-elemen teknologi yang digunakan akan berakibat pada kinerja pelaksana tugas.”

b. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X_2) menurut PP Nomor 60 Tahun 2008, definisi sistem pengendalian intern pemerintah adalah sebagai berikut:

“Sistem pengendalian intern pemerintah merupakan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.”

- c. Budaya Organisasi (X_3) menurut Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge yang dialihbahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015) definisi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

“Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.”

Pengertian diatas menjelaskan bahwa budaya organisasi yaitu mengacu pada sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.

2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2018:57), pengertian variabel terikat (*dependent variable*) adalah sebagai berikut:

“Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.”

Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Menurut Gary Dessler dalam Arif Ramadhan (2011:27), mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai berikut:

“Employee Performance is the willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results.”

Dari definisi di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan

aktivitas dan menyempurnakan sepenuhnya dengan tanggung jawab mereka dengan hasil yang diharapkan.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel merupakan penjelasan semua variabel dan istilah yang akan digunakan dalam penelitian secara operasional sehingga akhirnya mempermudah pembaca dalam mengartikan makna penelitian (Setiadi, 2013). Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini.

Sesuai dengan judul yang diangkat dalam penelitian ini, maka operasionalisasi atas variabel-variabel dapat diuraikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Independen
Task Technology Fit (X₁)

Konsep	Dimensi	Indikator	Skala	No Kuesioner
<p>“Kesesuaian tugas- teknologi (<i>task- technology fit</i>) didefinisikan sebagai suatu profil ideal yang dibentuk dari suatu kumpulan ketergantungan- ketergantungan tugas yang konsisten secara internal dengan elemenelemen teknologi digunakan yang akan berakibat pada kinerja pelaksana tugas.”</p> <p>Jogiyanto (2008:493)</p>	1. Otorisasi (<i>Authorization</i>)	<p>a. Sistem memiliki otorisasi umum sehingga memungkinkan karyawan melakukan transaksi dan mengambil keputusan langsung</p> <p>b. Sistem memiliki otorisasi khusus untuk mendukung pengambilan keputusan oleh para manajer perusahaan</p>	Ordinal	1-2
	2. Kompabilitas data (<i>Data Compability</i>)	a. Data sistem dapat disesuaikan dengan tepat dan cepat dalam sistem	Ordinal	3-5
	3. Kemudahan untuk digunakan (<i>Ease of Use</i>)	a. User dapat dengan mudah mengoperasikan sistem	Ordinal	6
	4. Keandalan sistem (<i>System Reability</i>)	<p>a. Data dalam sistem terpelihara secara tepat waktu</p> <p>b. Melakukan pengendalian fisik untuk keamanan sistem</p> <p>c. Melakukan pengendalian logis untuk</p>	Ordinal	7-13

		keamanan sistem d. Melakukan pengendalian teknologi		
		informasi untuk keamanan sistem e. Melakukan pengembangan proyek untuk pemeliharaan sistem f. Melakukan perubahan pengendalian manajemen untuk pemeliharaan sistem g. Sistem memiliki integritas untuk melakukan validasi atas transaksi perusahaan		
	5. Hubungan dengan pengguna lain (<i>Relationship with users</i>)	a. Sistem memberikan manfaat yang sesuai bagi perusahaan b. Sistem memudahkan user menyelaraskan tujuan pribadi dan organisasi	Ordinal	14-16
	Sumber: Jogiyanto (2008:530)			

**Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Independen
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X₂)**

Konsep	Dimensi	Indikator	Skala	No Kuesioner
<p>“Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.”</p> <p>PP No. 60 Tahun 2008</p>	1. Lingkungan Pengendalian	a. Penegakan Integritas dan nilai etika b. Komitmen terhadap kompetensi c. Kepemimpinan yang kondusif d. Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan e. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat f. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia g. Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif h. Hubungan kerja yang baik dengan instansi Pemerintah terkait	Ordinal	17-25
	2. Penilaian Risiko	a. Identifikasi risiko b. Analisis risiko	Ordinal	26-27

	3. Kegiatan Pengendalian	<ul style="list-style-type: none"> a. Reviu atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan b. Pembinaan sumber daya manusia c. Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi d. Pengendalian fisik atas asset e. Penetapan dan reviu atas indikator dan ukuran kinerja f. Pemisahan fungsi g. Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting h. Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian i. Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya j. Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya k. Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting 	Ordinal	28-38
--	--------------------------	---	---------	-------

	4. Informasi dan Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi b. Mengelola, mengembangkan dan memperbaharui sistem informasi secara terus menerus 	Ordinal	39-41
	5. Pemantauan Pengendalian Intern	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemantauan berkelanjutan b. Evaluasi terpisah c. Tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya 	Ordinal	42-45
PP No. 60 Tahun 2008				

Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Independen Budaya Organisasi (X₃)

Konsep	Dimensi	Indikator	Skala	No Kuesioner
<p><i>“Organizational culture is refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from Other organizations.”</i> Definisi tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi yaitu mengacu pada suatu</p>	1. Inovasi dan pengambilan risiko (<i>Innovation and risk taking</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Inovatif b. Berani mengambil risiko 	Ordinal	46-47
	2. Memperhatikan secara detail (<i>Attention to detail</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kecermatan b. Berpikir analisis c. Perhatian secara detail 	Ordinal	48-50
	3. Orientasi pada hasil (<i>Outcome orientation</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Berorientasi pada hasil 	Ordinal	51-52

<p>sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.</p> <p>Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge yang dialihbahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015)</p>	4. Orientasi pada manusia (<i>People orientation</i>)	a. Berorientasi pada manusia/karyawan	Ordinal	53-54
	5. Orientasi pada tim (<i>Team orientation</i>)	a. Orientasi pada tim b. Kompetitif	Ordinal	55-56
	6. <i>Keagresifan (Aggressiveness)</i>	a. Memiliki rumusun tujuan	Ordinal	57
	7. <i>Stabilitas (Stability)</i>	a. Berorientasi pada aturan	Ordinal	58-59
	Robbins dan Judge yang dialihbahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015)			

**Tabel 3. 4 Operasionalisasi Variabel Dependen
Kinerja Karyawan (Y)**

Konsep	Dimensi	Indikator	Skala	No Kuesioner
<p><i>“Employee Performance is the willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results”</i>.</p> <p>Dapat diartikan bahwa Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan aktivitas dan menyempurnakan nya sepenuhnya dengan tanggung jawab mereka dengan hasil yang diharapkan</p>	1. Kompetensi/ Pemahaman pekerjaan (<i>Job knowledge</i>)	<p>a. Memahami pemahaman yang sangat diperlukan untuk mencapai efektivitas kerja</p> <p>b. Memiliki tanggung jawab sesuai dengan prosedur dan kebijakan pekerjaan</p>	Ordinal	60-62

Gary Dessler dalam Arif Ramadhani (2011:27)	2. Kualitas dan Kuantitas Kerja (<i>Quality and Quantity of work</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyediakan tugas-tugas secara teliti, akurat dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan b. Menangani berbagai tanggung jawab secara efektif c. Menggunakan jam kerja secara produktif 	Ordinal	63-67
	3. Perencanaan (<i>Planning</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasikan kewajiban bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuan departemen, divisi dan pusat manajemen b. Mencari pedoman pada saat terdapat ketidakjelasan tujuan dan prioritas pekerjaan 	Ordinal	68-71
	4. Inisiatif dan Komitmen (<i>Inisiative and Commitment</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan baik 	Ordinal	72

	5. Adaptabilitas (<i>Adaptability</i>)	<ul style="list-style-type: none"> b. Menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban pekerjaan c. Menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen maupun divisi d. Menunjukkan kesesuaian dengan jadwal kerja/harapan kehadiran pada posisi tersebut 	Ordinal	73-77
	6. Penyelesaian Masalah (<i>Problem Solving</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Menganalisis masalah b. Merumuskan alternatif pemecahan masalah c. Menindaklanjuti untuk memastikan masalah yang telah diselesaikan 	Ordinal	78-80
	7. Kerja Tim/Kerjasama (<i>Teamwork</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjaga keharmonisan efektivitas hubungan dengan atasan, rekan kerja dan atau bawahan b. Berbagi informasi dan sumber daya dengan pihak lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif 	Ordinal	81-84

	8. Kemampuan Berhubungan dengan Orang Lain (<i>Interaction Skill</i>)	a. Berhubungan secara efektif dan positif dengan atasan, rekan kerja, bawahan dan stakeholders lainnya b. Menunjukkan rasa menghargai kepada sesama rekan kerja	Ordinal	85-90
	9. Komunikasi (<i>Communication</i>)	a. Menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik secara lisan maupun tulisan b. Memastikan pemahaman yang sama tentang suatu masalah	Ordinal	91-94
Gary Dessler dalam Arif Ramdhani (2011:27)				

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Kata populasi (*population universe*) dalam statistika merujuk pada sekumpulan individu dengan karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan).

Menurut Sugiyono (2018:136) pengertian populasi adalah sebagai berikut:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek dan obyek tersebut.”

Populasi dalam penelitian ini adalah subyek yang berhubungan dengan *task technology fit*, sistem pengendalian intern pemerintah dan budaya organisasi pada kinerja karyawan dengan responden seluruh karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung yang berjumlah 88 orang.

Tabel 3. 5 Populasi Penelitian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung

Bagian	Jumlah
Sekretariat	24
Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	24
Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	25
Bidang Pengelolaan Informasi Adminduk	7
Bidang Pendayagunaan Data dan Inovasi Pelayanan	8
Total	88

3.3.2 Sampel

Setelah menentukan populasi maka selanjutnya peneliti menentukan sampel. Sampel merupakan bagian dari populasi, sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah menentukan besarkan sampel yang akan diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

Menurut Sugiyono (2018:131) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagai berikut:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain yang harus *representative* (mewakili).”

Sampel digunakan sebagai ukuran sampel dimana ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk mengetahui besarnya sampel tersebut biasanya diukur secara statistika ataupun estimasi penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang harus dipilih *representative*, artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Perhitungan banyaknya sampel peneliti didasarkan pada perhitungan presentase dari jumlah populasi terjangkau. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel yang diperlukan

N = Jumlah Populasi

e = Taraf kesalahan sampel (*sampling error*) sebesar 10% (0,1)

Dengan menggunakan rumus *Slovin* di atas maka jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

$$\text{Jumlah Sampel} = n = \frac{88}{1+88(10\%)^2} = \frac{88}{1+(88 \times 0.1)^2} = \frac{88}{1.88} = 46.8 \approx 47$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang.

Tabel 3. 6 Sampel Penelitian

Populasi	Perhitungan	Jumlah Sampel
Sekretariat	$nh = \frac{24}{88} \times 47 = 12,8$	13 orang
Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	$nh = \frac{24}{88} \times 47 = 12,8$	13 orang
Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	$nh = \frac{25}{88} \times 47 = 13,3$	13 orang
Bidang Pengelolaan Informasi Admuduk	$nh = \frac{7}{88} \times 47 = 3,7$	4 orang
Bidang Pendayagunaan Data dan Inovasi Pelayanan	$nh = \frac{8}{88} \times 47 = 4,2$	4 orang
	Total	47 orang

Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat diketahui sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 47 responden.

3.4 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018:80) teknik *sampling* pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling* adalah sebagai berikut:

1. *“Probability Sampling*
Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random sampling, sampling area (cluster)*.
2. *Non Probability Sampling*
Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *Systematic sampling, Quota sampling, Incidental sampling, purposive sampling, Sampling jenuh, Snowball sampling.*”

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan penulis adalah metode *Proportionate stratified random sampling*. *Proportionate stratified random sampling* adalah teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan strata secara proporsional (Sugiyono, 2018:81).

3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Berdasarkan sumbernya data dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Sumber data primer adalah responden atau objek penelitiannya langsung. Sehingga peneliti bisa terjun mengamati dan menulis jawaban langsung dari objek penelitian. Data primer adalah data yang bisa didapatkan dengan beberapa cara misalnya kuesioner, wawancara langsung dan survei.
2. Data sekunder adalah data yang diambil dari sumber lain oleh peneliti. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk. Data sekunder bisa kumpulkan melalui berbagai sumber seperti buku, situs dan dokumen pemerintah.

Sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu menggunakan sumber data primer.

Menurut Sugiyono (2018:456) bahwa:

“Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.”

Situmorang, dkk (2010:2) bahwa:

“Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa *interview* dan observasi.”

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung. Adapun data primer yang diperoleh oleh penulis yaitu dari hasil pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden mengenai identitas responden (jenis kelamin, lama bekerja dan jabatan) serta tanggapan responden berkaitan dengan *Task Technology Fit*, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.

Menurut Sugiyono (2018:224) bahwa:

“Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.”

Adapun cara-cara pengumpulan data yang digunakan dalam menyusun penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan merupakan kegiatan penelitian melalui buku-buku referensi maupun sumber data tertulis lainnya. Teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan tugas akhir dijadikan landasan perbandingan antara data yang didapatkan di lapangan dengan teori-teori yang ada.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung, penulis menggunakan beberapa teknik yaitu:

- a. Pengamatan (*Observasi*)

Menurut Simanjuntak (2016:89), observasi dilakukan dengan langsung mengamati permasalahan dilapangan (*checking on the spot*). Metode observasi ini tergolong teknik pengumpulan data yang paling mudah dilakukan dan biasanya juga banyak digunakan untuk statistika survei, misalnya meneliti sikap dan perilaku suatu kelompok masyarakat. Dengan teknik observasi, peneliti biasanya terjun ke lokasi yang bersangkutan untuk memutuskan alat ukur yang tepat untuk digunakan.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner yang artinya teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang berperan sebagai responden agar dapat menjawab pertanyaan dari peneliti. Meski terlihat mudah, teknik ini cukup sulit dilakukan jika jumlah respondennya besar dan tersebar di berbagai wilayah.

c. Wawancara (*Interview*)

Menurut Sugiyono (2018: 137) bahwa:

“Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.”

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis untuk mendapatkan data dalam penelitian ini yaitu penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan ini merupakan suatu cara untuk memperoleh data primer yang langsung melibatkan responden yang telah dijadikan sampel penelitian. Penelitian lapangan ini dapat dilakukan dengan cara kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Analisis Data dan Rancangan Pengujian Hipotesis

3.6.1 Analisis Data

Analisis data merupakan cara untuk menyederhanakan data sehingga lebih mudah dipahami. Data yang sudah dikumpulkan kemudian peneliti bandingkan dengan teori, kemudian dilakukan analisis untuk mengambil kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2018:232) bahwa:

“Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan”.

Analisis data dilakukan sebagai proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dipahami dan diinterpretasikan untuk menilai setiap variabel. Dalam metode analisis data penelitian ini, penulis mengambil analisis deskriptif dan verifikatif.

3.6.2 Analisis Deskriptif dan Verifikatif

3.6.2.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018:2147) bahwa:

“Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

Dalam kegiatan menganalisis data langkah-langkah yang penulis lakukan sebagai berikut:

1. Membuat kuesioner

Penulis membuat kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang akan diberikan dan diisi oleh responden. Untuk mendapatkan tingkat tanggapan yang tinggi, pertanyaan yang diajukan singkat dan jelas, serta waktu yang diperlukan untuk pengisian kuesioner tidak lebih dari 25 menit.

2. Membagikan dan mengumpulkan kuesioner

Daftar kuesioner disebar ke bagian-bagian yang telah ditetapkan, setelah itu dikumpulkan kembali kuesioner tersebut yang telah diisi oleh responden.

3. Memberikan skor

Untuk menentukan nilai dari kuesioner penulis menggunakan skala *likert*. Setiap item dari kuesioner memiliki 5 jawaban dengan masing- masing nilai/skor yang berbeda untuk pernyataan positif.

4. Menjumlahkan dan Menetapkan kriteria untuk masing-masing variabel

Dalam menilai *Task Technology Fit*, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, maka analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata ini didapat dengan menjumlahkan data keseluruhan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dengan jumlah responden. Berdasarkan penjelasan tersebut, atas dasar nilai tertinggi dan

terendah maka dapat ditentukan panjang kelas interval masing-masing variabel dengan cara:

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

Dengan demikian, maka akan dapat ditentukan panjang interval kelas masing-masing variabel adalah:

- a. Untuk kriteria variabel *Task Technology Fit* (X_1) dijabarkan dalam 16 (enam belas) pertanyaan. Nilai terendah dikalikan dengan 1 (satu) maka ($16 \times 1 = 16$) sedangkan nilai tertinggi dikalikan dengan 5 (lima) maka ($16 \times 5 = 80$). Panjang interval dari variabel *task technology fit* yaitu:

$$\frac{80 - 16}{5} = 12,8$$

Maka diperoleh kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3. 7 Pedoman Kategorisasi
*Task Technology Fit***

Rentang Nilai	Kriteria
16-28,8	Tidak Sesuai
28,8-41,6	Kurang Sesuai
41,-54,4	Cukup Sesuai
54,4-67,2	Sesuai
67,2-80	Sangat Sesuai

- b. Untuk kriteria variabel Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X_2) dijabarkan dalam 29 (dua puluh sembilan) pertanyaan. Nilai terendah dikalikan dengan 1 (satu) maka ($29 \times 1 = 29$) sedangkan

nilai tertinggi dikalikan dengan 5 (lima) maka ($29 \times 5 = 145$).

Panjang interval dari variabel pengendalian internal yaitu:

$$\frac{145 - 29}{5} = 23,2$$

Maka diperoleh kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3. 8 Pedoman Kategorisasi
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah**

Rentang Nilai	Kriteria
29-52,2	Tidak Memadai
52,2-75,4	Kurang Memadai
75,4-98,6	Cukup Memadai
98,6-121,8	Memadai
121,8-145	Sangat Memadai

- c. Untuk kriteria variabel Budaya Organisasi (X_3) dijabarkan dalam 14 (lima belas) pertanyaan. Nilai terendah dikalikan dengan 1 (satu) maka ($14 \times 1 = 14$) sedangkan nilai tertinggi dikalikan dengan 5 (lima) maka ($14 \times 5 = 70$). Panjang interval dari variabel budaya organisasi yaitu:

$$\frac{70 - 14}{5} = 11,2$$

Maka diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 9 Pedoman Kategorisasi Budaya Organisasi

Rentang Nilai	Kriteria
14-25,2	Sangat Lemah
25,2-36,4	Lemah
36,4-47,6	Cukup Kuat
47,6-58,8	Kuat
58,8-70	Sangat Kuat

- d. Untuk kriteria variabel Kinerja Karyawan (Y) dijabarkan dalam 35 (tiga puluh lima) pertanyaan. Nilai terendah dikalikan dengan 1 (satu) maka $(35 \times 1 = 35)$ sedangkan nilai tertinggi dikalikan dengan 5 (lima) maka $(35 \times 5 = 175)$. Panjang interval dari variabel kinerja karyawan yaitu:

$$\frac{175 - 35}{5} = 28$$

Maka diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 10 Pedoman Kategorisasi Kinerja Karyawan

Rentang Nilai	Kriteria
35-63	Sangat Tidak Baik
63-91	Kurang Baik
91-119	Cukup Baik
119-147	Baik
147-175	Sangat Baik

3.6.2.2 Analisis Verifikatif

Analisis Verifikatif digunakan untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Menurut Sugiyono (2018:235) analisis verifikatif memiliki definisi sebagai berikut:

“Analisis verifikatif adalah metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga dapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak”.

Dalam penelitian ini analisis verifikatif digunakan untuk menganalisis:

1. Menganalisis seberapa besar pengaruh *task technology fit* terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis seberapa besar pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
4. Menganalisis seberapa besar pengaruh dan *task technology fit*, sistem pengendalian internal pemerintah, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

3.6.3 Uji Validitas dan Reabilitas

3.6.3.1 Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas dalam penelitian ini adalah untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner akan dikatakan valid apabila data yang diperoleh dari kuesioner dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan.

Menurut Sugiyono (2018: 198) bahwa:

“Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Untuk menguji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2018:267) yang harus dipenuhi taitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika koefisien korelasi $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid,
- b. Jika koefisien korelasi $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas adalah daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden dan akan diuji dengan rumus *Pearson Product Moment*:

$$r \text{ hitung} = \frac{n (\sum Xi.Yi) - (\sum Xi). (\sum Yi)}{\sqrt{\{n. \sum Xi^2\} - \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien Korelasi Pearson Product Moment
$\sum xiyi$	= Jumlah Perkalian Variabel X dan Y
$\sum xi$	= Jumlah Nilai Variabel X
$\sum yi$	= Jumlah Nilai Variabel Y
$\sum xi^2$	= Jumlah Pangkat Dua Nilai Variabel X
$\sum yi^2$	= Jumlah Pangkat Dua Nilai Variabel Y
N	= Banyaknya Sampel

Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasinya, maka peneliti menggunakan pedoman pada Sugiyono (2018:184) yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 11 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

3.6.3.2 Reabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan hasil yang diperoleh dari suatu pengukuran. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menunjukkan konsistensi skor-skor yang diberikan skor satu dengan skor lainnya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu.

Menurut Sugiyono (2018: 268) bahwa:

“Realiabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak realibel, tidak dapat di proses lebih lanjut karna akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai realibel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.”

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach alpha dengan menggunakan SPSS. Suatu reliabilitas jika nilai alpha lebih besar dari 0,6 sedangkan nilai alpha lebih kecil dari 0,6 maka tidak reliabel.

Rumus *Cronbach alpha* adalah sebagai berikut:

$$a = \frac{K}{(K-1)} \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_i} \right)$$

Keterangan:

a	= koefisien reliabilitas
K	= jumlah item pertanyaan yang di uji
$\sum S_i$	= jumlah varian skor tiap item
S_i	= varian total

3.6.4 Transformasi Data Ordinal menjadi Data Interval

Data yang dihasilkan kuesioner penelitian memiliki skala pengukuran ordinal. Untuk memenuhi persyaratan data dan untuk keperluan analisis regresi yang mengharuskan skala pengukuran data minimal skala interval, maka data yang berskala ordinal tersebut harus ditransformasikan terlebih dahulu ke dalam skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Menurut Sambas Ali Muhidin (2011:28) Langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan *Method of Successive Interval* sebagai berikut:

1. Memperhatikan frekuensi setiap responden yaitu banyaknya responden yang memberikan respon untuk masing-masing kategori yang ada.
2. Menentukan nilai populasi setiap responden yaitu dengan membagi setiap bilangan pada frekuensi, dengan banyaknya responden keseluruhan.
3. Jumlah proporsi secara keseluruhan (setiap responden), sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
4. Tentukan nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh dengan menggunakan table distribusi normal.

5. Menghitung Scale Value (SV) untuk masing-masing responden dengan rumus

$$SV = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

Keterangan:

<i>Density at Upper Limit</i>	= Kepadatan batas bawah
<i>Density at Lower Limit</i>	= Kepadatan batas atas
<i>Area Below Upper Limit</i>	= Daerah di bawah batas atas
<i>Area Below Lower Limit</i>	= Daerah di bawah batas bawah

6. Melakukan transformasi nilai skala dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval melalui persamaan berikut:

$$\text{Skor} = \text{Nilai Skala} - \text{Nilai Skala Minimum} + 1$$

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji kesalahan nilai parameter yang dihasilkan oleh model yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian setara statistik.

Pengujian normalitas data menggunakan Test Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut Ghozali (2016:154) mengemukakan bahwa:

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.”

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS untuk pengujian data sampel yang telah didapat melalui kuesioner untuk setiap variabel. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorof-Smirnov (K-S), grafik histogram dan uji normal P-Plot. Menurut Singgih Santoso (2012:393), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu:

- Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Grafik histogram dan uji normal P-Plot dapat dikatakan normal jika pola penyebaran memiliki garis normal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) bahwa :

“Uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (bebas). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel *orthogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel indepeden sama dengan nol.”

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada besaran *variance inflation faktor* (VIP) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1, batas VIF

adalah 10, jika nilai dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas (Gujarati, 2012:432).

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada model regresi telah terjadi ketidaksamaan variasi dari residual atau antara satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Jika variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap, maka akan disebut Homoskedastisitas namun jika berbeda akan disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas salah satunya dengan melihat penyebar dari varians pada grafik *scatterplot* pada output SPSS.

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Dari hasil pada pengujian diperoleh nilai signifikan $> 0,05$. Dengan demikian bahwa model regresi yang digunakan tidak terkena heteroskedastifitas.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan fungsional antara variabel independen dengan variabel dependen. Secara fungsional persamaan regresi ketiga variabel independen yang diteliti, yaitu *task technology fit* (X_1), sistem pengendalian intern pemerintah (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

β_0 = Nilai bilangan konsta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi / koefisien pengaruh dari X_1, X_2 dan X_3

X_1 = *Task Technology Fit*

X_2 = Sistem Pengendalian intern Pemerintah

X_3 = Budaya Organisasi

ε = Pengaruh faktor lain

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang digunakan yaitu analisis regresi linier-linier berganda. Analisis regresi berganda bertujuan mengukur kekuatan hubungan antara beberapa variabel bebas dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi.

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Parsial (Uji t). (Ghozali, 2016:171) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen. Maka digunakan kriteria sebagai berikut:

a. Hipotesis Pertama

$H_0 : r = 0$ *Task technology fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a : r \neq 0$ *Task technology fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Hipotesis Kedua

$H_0 : r = 0$ Sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a : r \neq 0$ Sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja karyawan

c. Hipotesis Ketiga

$H_0 : r = 0$ Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a : r \neq 0$ Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan taraf signifikan 5%, dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2018:184)

Keterangan:

r = nilai koefisien korelasi parsial

n = jumlah sampel

kemudian hasil hipotesis dibandingkan dengan ketentuan sebagai berikut:



Gambar 3. 2 Uji t (Sumber: Sugiyono, 2017)

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak

Apabila H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan, sedangkan apabila H_0 ditolak maka pengaruh variabel independen terhadap dependen adalah signifikan. Agar lebih memudahkan peneliti dalam melakukan pengolahan data, akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software IBM SPSS Statisticsts 22* agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F untuk mengetahui apakah variabel independen atau bebas secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi dependen (Ghozali, 2016:171).

Pengujian hipotesis dapat digunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *task technology fit*, sistem pengendalian intern pemerintah dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$, tidak pengaruh secara simultan antara variabel *task technology fit*, sistem pengendalian intern pemerintah dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Menentukan tingkat signifikan, yaitu 5% atau 0,05 dan serajat bebas $(db) = n - k - 1$, untuk mengetahui daerah F_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.
- c. Menghitung nilai F_{tabel} untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak. Dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / n - k - 1}$$

Sumber: Sugiyono (2018:192)

Keterangan :

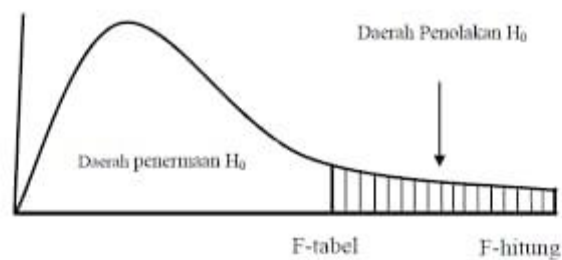
F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} $(n - k - 1)$ = Derajat kebebasan

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang telah ditentukan

k = Banyaknya variabel bebas

n = Ukuran sample

- d. Perhitungan tersebut akan diperoleh F dengan pembilang K dan penyebut dk $(n - k - 1)$ dengan ketentuan sebagai berikut:



Gambar 3. 3 Uji f (Sumber: Ghozali, 2016:98)

Tolak H_0 jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ tolak, H_a diterima (signifikan)

Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ terima, H_a ditolak (tidak signifikan)

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

3.9.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Nilai koefisien determinasi berada diantara 0 dan 1. Nilai koefisien yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Menurut Gujarati (2012:172) untuk melihat besar pengaruh dari setiap bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan menggunakan rumus:

$$Kd = \text{Zero Order } r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

Zero Order = Koefisien kolerasi

β = Koefisien beta

Menurut Ghozali (2016:194) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang mendekati 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Nilai Koefisien Determinasi

R^2 = Nilai Koefisien Korelasi

3.10 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:199) definisi kuesioner sebagai berikut:

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau bisa juga melalui internet. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang dibagikan kepada setiap responden dengan pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau responden dapat memilih salah satu jawaban alternatif dari pertanyaan yang telah disediakan.

Berdasarkan judul penelitian, kuesioner akan dibagikan kepada karyawan yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung yang menjadi sampel. Kuesioner ini berisi pertanyaan mengenai variabel *task technology fit*, sistem pengendalian intern pemerintah, budaya organisasi dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Semua pertanyaan kuesioner ini ada 94 item yang terdiri dari 16 (Enam belas) pertanyaan untuk *Task Technology Fit* (X_1), 29 (Dua puluh sembilan) pertanyaan untuk Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (X_2), 14 (Empat belas) pertanyaan untuk Budaya Organisasi (X_3), dan 35 (Tiga puluh lima) pertanyaan untuk Kinerja Karyawan (Y).