

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Objek penelitian adalah kinerja pegawai pajak. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Pulogadung dikarenakan KPP Pratama Jakarta Pulogadung merupakan salah satu Kantor Pelayanan Pajak dengan capaian kinerja terbaik dibawah Kantor Wilayah DJP Jakarta Timur dimana penerimaan pada tahun 2019 memperoleh pencapaian sebesar Rp 1.325.360.441.278, dari target yang telah ditetapkan yakni sebesar Rp 1.535.795.817.000 atau 86.3%. Sedangkan untuk uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Pademangan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September tahun 2020.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena empiris yang disertai data statistik, karakteristik, dan pola hubungan antar variabel. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (sugiyono, 2017). Pada penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu remunerasi, budaya organisasi, dan pengendalian internal terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pajak. Jenis data yang digunakan adalah data primer yakni data yang diperoleh secara

langsung dari individu, kelompok tertentu, dan juga responden yang telah ditentukan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi di dalam penelitian ini yaitu semua pegawai KPP Pratama Jakarta Pulogadung yang terdiri dari eselon 3 dan eselon 4 dengan alasan populasi tersebut dianggap mampu untuk dapat menggambarkan kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Pulogadung secara keseluruhan. Berdasarkan data yang didapat dari pihak pegawai KPP Pratama Jakarta Pulogadung seksi pelayanan jumlah pegawai yang bekerja baik fungsional maupun struktural adalah sebanyak 105 pegawai.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana. Pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang terdapat dalam populasi tersebut (Arifin, 2017). Kriteria pemilihan sampel merupakan pegawai pajak dengan masa jabatan minimal satu tahun dan pendidikan minimal D1. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin, yaitu:

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

Dimana:

n = Jumlah sampel.

N = Jumlah populasi.

e = Perkiraan tingkat kesalahan maksimal yang ditoleransi dalam sampel 5%

Perhitungannya:

$$n = \frac{105}{1 + 105(0,05)^2}$$

$$n = 83 \text{ Pegawai}$$

D. Penyusunan Instrumen

Penelitian ini menggunakan empat variabel yang terdiri dari satu variabel dependen (dipengaruhi) dan tiga variabel independen (memengaruhi). Variabel-variabel dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut.

1. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen juga sering disebut variabel terikat (Sugiyono, 2017:39). Penelitian ini menggunakan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai

a. Definisi Konseptual

Konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

b. Definisi Operasional

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai berdasarkan penilaian kinerja KPP Pratama Jakarta Pulogadung meliputi:

- 1) Orientasi Pelayanan
- 2) Integritas

- 3) Komitmen
- 4) Disiplin
- 5) Kerja sama

2. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017:39).

a. Remunerasi

1) Definisi Konseptual

Remunerasi menurut Sofa (2008) dalam Maya & Yuliani (2020) merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2) Definisi Operasional

Indikator yang digunakan untuk mengukur remunerasi mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Magfiroh (2015), yaitu:

- a) Pemenuhan kebutuhan ekonomi
- b) Menunjukkan keseimbangan dan keadilan
- c) Memajukan lembaga atau perusahaan
- d) Meningkatkan produktivitas kerja

Keempat indikator ini telah digunakan pada penelitian sebelumnya oleh Suprianto *et.al* (2019) dan Palagia (2012).

b. Budaya Organisasi

1) Definisi Konseptual

Menurut Moeljono (2005) dalam Suprianto (2019) mengemukakan bahwa budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.

2) Definisi Operasional

Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi Sari (2013) meliputi:

- a) Perilaku pemimpin
- b) Mengedepankan perusahaan
- c) Proses pembelajaran
- d) Motivasi

Keempat indikator ini telah digunakan beberapa penelitian sebelumnya oleh Cahyani & Jati (2017) dan Matondang (2020)

c. Pengendalian Internal

1) Definisi Konseptual

Menurut peraturan pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal adalah 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 sehingga dapat

mendeteksi serta meminimalisir terjadinya tindakan yang dapat merugikan negara (Karina & Tjou, 2018).

2) Definisi Operasional

Indikator yang digunakan untuk mengukur pengendalian internal mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Karina & Tjou (2018):

- a) Lingkungan pengendalian
- b) Penilaian risiko
- c) Kegiatan pengendalian
- d) Informasi dan komunikasi
- e) Pemantauan pengendalian internal

Kelima indikator ini telah digunakan pada penelitian sebelumnya oleh Pangestu (2019) dan Yusuf (2020).

Rangkuman indikator dari tiap variabel dependen dan independen pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel III.1
Rangkuman Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber	Butir Pernyataan
1	Kinerja Pegawai Pajak (Y)	a. Orientasi Pelayanan	KPP Pulogadung, 2021	1 dan 2
		b. Integritas		3 dan 4
		c. Komitmen		5 dan 6
		d. Disiplin		7 dan 8
		e. Kerjasama		9 dan 10
2	Remunerasi (X1)	a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai	Magfiroh, 2015	1, 2, dan 3

No	Variabel	Indikator	Sumber	Butir Pernyataan
		b. Menunjukkan keseimbangan dan keadilan		4, 5, dan 6
		c. Memajukan Lembaga atau perusahaan		7 dan 8
		d. Motivasi		9 dan 10
3	Budaya Organisasi (X2)	a. Perilaku pemimpin	Sari, 2013	1, 2 dan 3
		b. Mengedepankan misi perusahaan		4, 5, dan 6
		c. Proses pembelajaran		7 dan 8
		d. Motivasi		9 dan 10
4	Pengendalian Internal (X3)	a. Lingkungan pengendalian internal	Karina & Tjou 2018	1, 2, dan 3
		b. Penilaian risiko		4 dan 5
		c. Kegiatan pengendalian		6 dan 7
		d. Informasi dan komunikasi		8 dan 9
		e. Pemantauan		10 dan 11

Sumber: Data diolah penulis Tahun, (2020)

E. Teknik Pengumpulan Data

Data diperoleh dengan memberikan angket atau kuesioner kepada responden. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dengan mendatangi kantor pajak sesuai dengan permintaan pihak KPP Pratama Jakarta Pulogadung. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan angket tertutup yaitu angket yang menghendaki jawaban singkat tentang diri responden dan jawabannya sudah

disediakan oleh peneliti sehingga responden hanya tinggal memilih (Sugiyono, 2017).

Pengukuran skala ini dilakukan dengan cara menetapkan bobot, kemudian menambahkan untuk mendapatkan suatu jumlah dari masing-masing indikator yang hendak diukur. Untuk mengukur variabel independen dan dependen, maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai pajak. Pembagian kuesioner atau angket penelitian dilakukan oleh peneliti kepada pegawai pajak yang ada di KPP Pratama Jakarta Pulogadung.

Untuk mengukur pendapat responden digunakan skala likert berdimensi empat, dengan perincian seperti yang disajikan pada tabel III.2 dibawah ini:

Tabel III.2
Pilihan Jawaban Penelitian

Pernyataan Positif				Pernyataan Negatif			
Jawaban		Bobot		Jawaban		Bobot	
			pernyataan			Pernyataan	
Sangat	Tidak	Setuju	1	Sangat	Tidak	Setuju	4
(STS)				(STS)			
Tidak Setuju (TS)			2	Tidak Setuju (TS)			3
Setuju (S)			3	Setuju (S)			2
Sangat Setuju (SS)			4	Sangat Setuju (SS)			1

Sumber: Sugiyono, (2017)

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

1. Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2017) menjelaskan statistik deskriptif berhubungan dengan mengelompokkan, meringkas, dan menyajikan serta menginterpretasikan data secara lebih informatif. Data-data tersebut harus diringkas dengan baik dan teratur sebagai dasar pengambilan keputusan. Deskripsi data yang disajikan berupa data kuesioner yang diolah menggunakan teknik statistik deskriptif.

Uji statistik deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisa suatu statistik hasil penelitian, tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran tentang objek yang diteliti melalui data sampel. Adapun dalam deskripsi data ini yang disajikan dengan bentuk skor rata-rata hitung (*mean*), nilai maksimum, nilai minimum dan standar deviasi. Deskripsi tersebut berguna untuk mengukur tingkat rata-rata hitung (*mean*), nilai maksimum, nilai minimum dan standar deviasi menurut variabel-variabel yang diolah.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang telah diisi oleh responden. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ali (2017) dalam bukunya yang berjudul analisis korelasi, regresi, dan jalur dalam penelitian mengungkapkan dalam penyebaran instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya dapat dilakukan dengan sampel sekitar 20 – 30 orang responden.

Menurut (Sugiyono, 2017) pengujian validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Dalam penelitian Uji validitas yang digunakan adalah pengujian dengan statistik dan *Pearson Correlation*. Dalam *Pearson Correlation* artinya dalam uji validitas tersebut digunakan untuk menghitung korelasi antara skor pada masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

- 1) Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.
 - a) Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item soal angket tersebut dinyatakan Valid
 - b) Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid

2) Membandingkan nilai sig. (*2-tailed*) dengan probabilitas 0,05.

- a) Jika nilai sig. (*2-tailed*) < 0,05 dan *Pearson correlation* bernilai positif maka item soal angket tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika nilai sig. (*2-tailed*) > 0,05 dan *Pearson correlation* negatif maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid

Data yang akan peneliti uji validitas adalah data Pengaruh remunerasi, budaya organisasi, dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pajak dengan total responden 23 pegawai pajak atau $N = 23$. Jumlah butir pernyataan yang akan diuji adalah 40 pernyataan dimana 10 butir pernyataan untuk kinerja pegawai, 9 butir pernyataan untuk remunerasi, 10 butir untuk budaya organisasi, dan 11 butir pernyataan untuk pengendalian internal. Uji validitas ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.

Tabel III.3
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai Pajak (Y)

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai Korelasi (<i>Pearson Correlation</i>)	Nilai	Keputusan
			<i>r table</i>	
Kinerja Pegawai Pajak(Y)	Y.1	0,770	0,413	Valid
	Y.2	0,578	0,413	Valid
	Y.3	0,616	0,413	Valid
	Y.4	0,538	0,413	Valid
	Y.5	0,767	0,413	Valid
	Y.6	0,794	0,413	Valid
	Y.7	0,669	0,413	Valid
	Y.8	0,698	0,413	Valid
	Y.9	0,863	0,413	Valid
	Y.10	0,811	0,413	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan *output Correlations* diatas, diketahui nilai *r* hitung (nilai *Pearson correlations* tiap butir pernyataan dengan skor total) melampaui *r* tabel. Dimana nilai *r* tabel untuk $N = 23$ pada signifikansi 5%, dengan nilai *degree of freedom* (*df*) sebesar $23 - 2 = 21$. Sehingga ditemukan nilai *r* tabel sebesar 0,413. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dengan total 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai dikatakan valid.

Tabel III.4
Hasil Uji Validitas Remunerasi (X1)

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai Korelasi (<i>Pearson Correlation</i>)	Nilai <i>r</i> table	Keputusan
Remunerasi (X1)	X1.1	0,733	0,413	Valid
	X1.2	0,729	0,413	Valid
	X1.3	0,841	0,413	Valid
	X1.4	0,851	0,413	Valid
	X1.5	0,853	0,413	Valid
	X1.6	0,832	0,413	Valid
	X1.7	0,774	0,413	Valid
	X1.8	0,698	0,413	Valid
	X1.9	0,774	0,413	Valid

Sumber: Data diolah Penulis (2021)

Berdasarkan *output Correlations* diatas, diketahui nilai *r* hitung (nilai *Pearson correlations* tiap butir pernyataan dengan skor total) melampaui *r* tabel. Dimana nilai *r* tabel untuk $N = 23$ pada signifikansi 5%, dengan nilai *degree of freedom* (*df*) sebesar $23 - 2 = 21$. Sehingga ditemukan nilai *r* tabel sebesar 0,413. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas dapat disimpulkan bahwa

seluruh butir dengan total 9 pernyataan untuk variabel remunerasi dikatakan valid.

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai Korelasi (<i>Pearson Correlation</i>)	Nilai r table	Keputusan
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,714	0,413	Valid
	X2.2	0,871	0,413	Valid
	X2.3	0,838	0,413	Valid
	X2.4	0,688	0,413	Valid
	X2.5	0,767	0,413	Valid
	X2.6	0,871	0,413	Valid
	X2.7	0,871	0,413	Valid
	X2.8	0,799	0,413	Valid
	X2.9	0,701	0,413	Valid
	X2.10	0,838	0,413	Valid

Sumber: Data diolah Penulis (2021)

Berdasarkan *output Correlations* pada tabel III.5, diketahui nilai r hitung (nilai *Pearson correlations* tiap butir pernyataan dengan skor total) melampaui r tabel. Dimana nilai r tabel untuk $N = 23$ pada signifikansi 5%, dengan nilai *degree of freedom* (df) sebesar $23 - 2 = 21$. Sehingga ditemukan nilai r tabel sebesar 0,413. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dengan total 10 pernyataan untuk variabel budaya organisasi dikatakan valid.

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal (X3)

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai Korelasi (<i>Pearson Correlation</i>)	Nilai r table	Keputusan
Pengendalian Internal (X3)	X3.1	0,557	0,413	Valid
	X3.2	0,850	0,413	Valid
	X3.3	0,834	0,413	Valid

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai Korelasi (<i>Pearson Correlation</i>)	Nilai <i>r table</i>	Keputusan
	X3.4	0,834	0,413	Valid
	X3.5	0,849	0,413	Valid
	X3.6	0,838	0,413	Valid
	X3.7	0,585	0,413	Valid
	X3.8	0,811	0,413	Valid
	X3.9	0,875	0,413	Valid
	X3.10	0,942	0,413	Valid
	X3.11	0,942	0,413	Valid

Sumber: Data diolah Penulis (2021)

Berdasarkan *output Correlations* pada tabel III, diketahui nilai *r* hitung (nilai *Pearson correlations* tiap butir pernyataan dengan skor total) melampaui *r* tabel. Dimana nilai *r* tabel untuk $N = 23$ pada signifikansi 5%, dengan nilai *degree of freedom* (*df*) sebesar $23 - 2 = 21$. Sehingga ditemukan nilai *r* tabel sebesar 0,413. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dengan total 11 pernyataan untuk variabel pengendalian internal dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden atas seluruh pertanyaan yang terdapat pada kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut (Sugiyono, 2017:348), Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pernyataan dalam kuesioner penelitian.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Coronbach's alpha* $> 0,70$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- 2) Sementara, jika nilai *Coronbach's alpha* $< 0,70$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel III.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> (Hitung)	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Kinerja Pegawai Pajak (Y)	0,889	0,70	Valid
Remunerasi (X1)	0,924	0,70	Valid
Budaya Organisasi (X2)	0,926	0,70	Valid
Pengendalian Internal (X3)	0,943	0,70	Valid

Sumber: Data diolah Penulis (2021)

Dari tabel *output* hasil uji reliabilitas diatas keseluruhan nilai *Coronbach's alpha* tiap variabel penelitian yaitu kinerja pegawai pajak (Y) adalah 0,889 remunerasi (X1) adalah 0,924 budaya organisasi (X2) adalah 0,926 dan pengendalian internal (X3) adalah 0,943 dimana nilai *coronbach's alpha* tersebut $> 0,70$ maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas diatas adalah semua item pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2017) menyebutkan Uji Normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah model regresi pada variabel terikat dan variabel bebas keduanya saling memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi dapat dikatakan baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, ini bertujuan untuk menguji apakah data penelitian pada sebuah model regresi, baik variabel dependen maupun independen atau keduanya mempunyai distribusi data dengan normal atau tidak. Untuk dapat mengetahui data normal atau tidak dideteksi dengan melihat *Normal Probability Plot* (P-P Plot). Selain itu Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*.

Menurut Ghozali (2016:156), dasar pengambilan keputusan yang digunakan dengan uji normal probability plot adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka menunjukkan nilai residu tidak berdistribusi normal

Uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* juga digunakan untuk melengkapi analisis grafik yang telah dilakukan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dengan teknik *Kolmogorov – Smirnov* adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016:158):

- 1) Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal
- 2) Sebaliknya, jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016: 103). Pada model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadinya korelasi sempurna atau mendekati sempurna antar variabel bebas.

Pedoman pengambilan keputusan berdasarkan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):

- 1) Jika nilai *tolerance* > dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, sebaliknya jika nilai *tolerance* < dari 0,10 maka terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, sebaliknya jika nilai FIV > 10,00 maka terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari satu residual ke residual lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan apabila berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas.

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot (*Scatterplot*) dan uji glejser. Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SPRESID. Dasar pengambilan keputusan tersebut ialah (Ghozali, 2016:134).

- 1) Jika terdapat pola tertentu atau titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak terjadi pola tertentu atau titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji glejser digunakan untuk melengkapi analisis dengan grafik plot. Dasar pengambilan keputusan dengan teknik uji *glejser* adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016:137):

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedasitas dalam model regresi
- 2) Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan terjadi gejala heteroskedasitas dalam model regresi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275), analisis regresi berganda dapat digunakan, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Model ini digunakan untuk menguji apakah ada hubungan sebab akibat antara kedua variabel untuk meneliti seberapa besar pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{KNP} = \alpha + \beta_1 \text{RMN} + \beta_2 \text{BDO} + \beta_3 \text{PNI} + e$$

Keterangan:

KNP = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variable KNP yang didasarkan variabel RMN, BDO dan PNI

RMN = Remunerasi

BDO = Budaya Organisasi

PNI = Pengendalian Internal

e = Toleransi kesalahan 5%

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat peran yang jelas mengenai variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (Uji t), uji kelayakan model (Uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2).

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2016:97) Uji parsial t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini kita akan menguji apakah variabel remunerasi (X1), budaya organisasi (X2), dan pengendalian internal (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja

pegawai pajak (Y). Adapaun hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

- 1) H1 atau hipotesis pertama: ada pengaruh remunerasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2) H2 atau hipotesis kedua: ada pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).
- 3) H3 atau hipotesis ketiga: ada pengaruh pengendalian internal (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Untuk melakukan uji hipotesis penelitian ini, maka peneliti harus mengetahui dasar pengambilan keputusan Uji t dalam analisis regresi. Menurut Ghozali (2016) dalam pengambilan keputusan uji t dilakukan dengan dua cara yaitu berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel.

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Sedangkan jika berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel maka dapat dilakukan dengan cara berikut:

- 1) Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
- 2) Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

b. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol dan hipotesis alternatif (H_a) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model tidak sama dengan nol (Ghozali, 2016).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji kelayakan model (uji F) memiliki dua cara yaitu berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel ataupun berdasarkan dengan nilai signifikansi (Sig.) dari output Anova (Ghozali, 2016)

Pertama, berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Jika nilai F hitung $>$ F tabel, maka hipotesis diterima
- 2) Sebaliknya, jika nilai F hitung $<$ F tabel maka hipotesis ditolak

Sedangkan cara kedua, yaitu berdasarkan nilai signifikansi (Sig.)

dari *output* Anova dilakukan dengan cara:

- 1) Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka hipotesis diterima
- 2) Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka hipotesis ditolak

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi atau R *Square* harus lebih dari 0 untuk membuktikan adanya hubungan antara variabel independen dan dependen. Semakin dekat nilai koefisien determinasi dengan 1, maka hubungan antara variabel independen dan dependen akan semakin kuat (Ghozali, 2016).