

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel independen, yaitu budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2), terhadap kinerja pegawai (Y). Pendekatan ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif digunakan untuk mencari hubungan antar dua atau lebih variabel yang bersifat sebab-akibat. Dalam hal ini, budaya organisasi dan kepemimpinan diduga memengaruhi tingkat kinerja pegawai.

3.2 Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama:

- **Variabel X1 – Budaya Organisasi** : Merupakan nilai-nilai, norma, dan praktik kerja yang berlaku dalam lingkungan organisasi. Diukur melalui dimensi seperti komunikasi, inovasi, integritas, dan keterlibatan (Robbins & Judge, 2023).
- **Variabel X2 – Kepemimpinan** : Menggambarkan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Diukur berdasarkan indikator seperti pengambilan keputusan, pemberdayaan, gaya kepemimpinan, dan

komunikasi (Northouse, 2018).

- **Variabel Y – Kinerja Pegawai** : Merupakan hasil kerja pegawai secara kuantitatif dan kualitatif dalam menyelesaikan tugas. Diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan kerja sama (Mangkunegara, 2017).

Setiap indikator diukur menggunakan **skala Likert 5 poin** mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”.

Tabel 3.1
Skor Penilaian Kuesioner

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan, Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Nias, yang berjumlah **35 orang**. Karena jumlah populasi tergolong kecil dan terjangkau, maka dalam penelitian ini digunakan **teknik total sampling**, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Arikunto, 2019). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 36 responden.

3.4 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. **Data primer**, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. **Data sekunder**, yaitu data yang diperoleh dari dokumen resmi instansi, laporan tahunan pegawai, arsip kepegawaian, dan literatur-literatur yang relevan dengan topik penelitian.

3.5 Instrument Penelitian

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan teori dan indikator variabel yang telah ditetapkan. Validitas instrumen diuji melalui korelasi antar item, dan reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk melihat konsistensi internal.

Tabel 3.2

Instrumen Kuesioner Variabel X₁, X₂, dan Y

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala
Budaya Organisasi (Cameron & Quinn, 2011; Robbins & Judge, 2023; Schein, 2016)	Nilai-nilai bersama	[1], [2]	1 – 5
	Komunikasi terbuka	[3], [4]	1 – 5
	Kesesuaian budaya dan visi misi	[5], [6]	1 – 5
	Toleransi terhadap inovasi	[7], [8]	1 – 5
	Keterlibatan pegawai	[9], [10]	1 – 5
	Saling menghargai dan mendukung	[11], [12]	1 – 5
	Konsistensi etika kerja	[13], [14]	1 – 5
	Kepemimpinan sesuai budaya organisasi	[15]	1 – 5
Kepemimpinan (Bass & Avolio, 1994; Goleman, 2017)	Kemampuan memberikan arahan dan visi yang jelas	[16]	1 – 5
	Mampu memberi motivasi kepada pegawai	[17]	1 – 5

	Memberikan teladan melalui tindakan dan etika kerja	[18]	1 – 5
	Mendorong inovasi dan pemikiran baru	[19]	1 – 5
	Mampu mendengarkan dan menerima masukan bawahan	[20]	1 – 5
	Bersikap adil dan tidak pilih kasih	[21]	1 – 5
	Memberikan umpan balik dan penghargaan terhadap kinerja	[22]	1 – 5
	Memberikan kepercayaan dan wewenang kepada pegawai	[23]	1 – 5
	Menjalin komunikasi yang terbuka dengan pegawai	[24]	1 – 5
	Membina kerja sama dan kekompakan dalam tim	[25]	1 – 5
Kinerja Pegawai (Bernardin & Russell, 2013; Mangkunegara, 2017; Valentine et al., 2019)	Kuantitas kerja		1 – 5
	Kualitas kerja	[26]	1 – 5
	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	[27]	1 – 5
	Kemampuan bekerja sama dalam tim	[28]	1 – 5
	Kedisiplinan dalam kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan	[29]	1 – 5
	Tanggung jawab atas pelaksanaan tugas	[30]	1 – 5
	Inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	[31]	1 – 5
	Komitmen terhadap pencapaian target kerja	[32]	1 – 5

	Kemampuan menyelesaikan tugas tanpa banyak kesalahan	[34]	1 – 5
	Kepuasan atasan terhadap hasil kerja	[35]	1 – 5

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Penyusunan dan validasi kuesioner.
- Izin resmi kepada instansi terkait.
- Penyebaran kuesioner kepada seluruh responden (pegawai Badan Perencanaan, Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Nias).
- Pengumpulan kembali kuesioner yang telah diisi.
- Perekaman dan pengolahan data untuk dianalisis lebih lanjut.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan hasil jawaban dari rumusan masalah yang akan diteliti, apakah variabel bebas (Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan) tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) melalui variabel intervening (Motivasi kerja) baik secara parsial maupun simultan.

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan instrumen dapat mengukur secara tepat dan konsisten. Validitas diuji menggunakan **korelasi Pearson Product Moment**, dan reliabilitas diuji menggunakan **Cronbach's Alpha** dengan batas nilai $\alpha \geq 0,6$ (Nunnally & Bernstein, 1994).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) (Ghozali, 2018).

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian yang menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *Normal Probability Plot*. Model Regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai $VIF = 1 / tolerance$. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2018:107-108).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137).

Pada saat mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik plot (*Scatterplot*) antara nilai

prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas, seras titik – titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:138).

Uji heteroskedastisitas juga bisa dilakukan dengan uji Glesjer. Uji Glesjer mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2018:142).

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tenik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel – variabel yang mempengaruhi dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Rumus umum regresi:

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

Dimana :

Y	: Kinerja Pegawai
a	: Konstanta
β_1 s.d β_2	: Koefisien Regresi
X_1	: Budaya Organisasi
X_2	: Gaya Kepemimpinan
e	: Standar Error

3.7.4 Uji t dan Uji F

a. Uji t (Uji secara parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing – masing independen yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:99).

Uji t untuk menguji pengaruh parsial (X_1 dan X_2 terhadap Y secara terpisah). Dalam penelitian ini menggunakan uji signifikan dua arah atau two tailed test, yaitu suatu uji yang mempunyai dua daerah penolakan H_0 yaitu terletak di ujung sebelah kanan dan kiri. Dalam pengujian dua arah, biasa digunakan untuk tanda sama dengan ($=$) pada hipotesis nol dan tanda tidak sama dengan ($\neq$) pada hipotesis alternatif. Tanda ($=$) dan ($\neq$) ini tidak menunjukkan satu arah, sehingga pengujian dilakukan untuk dua arah (Suharyadi dan Purwanto S.K, 2009:88-89). Kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis dengan membandingkan t hitung dengan t tabel
 - a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
 - b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Uji Hipotesis berdasarkan Signifikansi
 - a. Jika angka sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima.
 - b. Jika angka sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

b. Uji F (Uji secara simultan)

Uji **F** untuk menguji pengaruh simultan X_1 dan X_2 terhadap Y . Menurut Ghozali (2018:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05, dapat disimpulkan (Ghozali, 2018:98).

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersama – sama seluruh variabel independen mempunyai variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Jika nilai probabilitas lebih kecil 0,05 (untuk tingkat signifikansi = 0,05), maka variabel independen secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kemudian akan diketahui apakah hipotesis dalam penelitian ini secara simultan ditolak atau diterima, adapun bentuk hipotesis secara simultan adalah :

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

artinya, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

$$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

artinya, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

3.7.5 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval 0 dan 1. Jika nilai (*Adjusted R²*) bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R²*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antar masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2018:97).