

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Variabel yang diteliti meliputi Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2022:225). Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Penelitian ini melakukan wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

2. Data sekunder

Data sekunder sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2022:225). Data sekunder pada penelitian ini berupa data jumlah pegawai, struktur organisasi dan capaian Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

3.2.1 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2022: 224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk memperoleh data serta keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, penyebaran kuesioner dan observasi.

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan (Sujarweni, 2022:74).

2. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab (Sujarweni, 2022:75).

3. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian (Sujarweni, 2022:75).

3.3 Populasi

Menurut Sugiyono (2022: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2017: 173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu sebanyak 61 orang.

Tabel 3. 1
Daftar PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Bidang Pembinaan Paud dan PNF	1
4	Kepala Bidang Pembinaan Sd	1
5	Kepala Bidang Pembinaan Smp	1
6	Kepala Bidang Pembinaan Ketenagaan	1
7	Kasubbag Umum Dan Kepegawaian	1
8	KasiKurikulum dan Penilaian PAUDNI	1
9	KasiKurikulum dan Penilaian Sekolah Dasar	1
10	KasiKelembagaan dan Sarana Prasarana Sekolah Dasar	1
11	KasiKurikulum dan Penilaian Sekolah Menengah Pertama	1
12	KasiKelembagaan dan Sarana Prasarana SMP	1
13	KasiPendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar	1
14	KasiPendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama	1
15	Widyaprada Muda	1
16	Pengelola Kepegawaian	1
17	Pengelola Penilaian Kinerja Pegawai	1
18	Pengadministrasi Umum	1
19	Penyusun Program Fasilitas Pendidikan	1
20	Analisis Data dan Informasi	1
21	Analisis Perencanaan	1
22	Pengadministrasi Perencanaan dan Program	1
23	Pengelola Data Pelaksanaan Program dan Anggaran	1
24	Verifikator Keuangan	3
25	Pengelola Pemanfaatan BMD	1
26	Analisis Kursus dan Kesetaraan	1
27	Pengelola Kurikulum	1
28	Penyusun Data Peserta Didik	1
29	Pengembang Model Penilaian Pendidikan	1
30	Pengadministrasi Kurikulum	1
31	Analisis Pengembangan Sarana dan Prasarana Pembelajaran	2
32	Pengadministrasi Kesiswaan	1
33	Pengembang Model Penilaian Pendidikan	1
34	Pengelola Data dan Sistem Pembelajaran	1
35	Analisis Pengembangan Peserta Didik	1
36	Analisis Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	2

37	Pengelola Peningkatan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan	3
38	Pengembang Teknologi Pembelajaran	2
39	Pengawas Ahli Madya	12
40	Penilik Ahli Madya	3
Total		61

Sumber : Data Pegawai Dinas Pendidikan Kab. OKU (2024)

3.4 Model Analisis

3.4.1 Analisis kuantitatif

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:8) analisis kuantitatif adalah analisis yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.4.2 Analisis Data

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian tersebut maka jawaban atas pertanyaan pada angket akan diberi nilai atau skor dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari pernyataan sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sugiyono (2022:93) mengungkapkan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

Pendapat responden dari pertanyaan tentang variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai akan diberi skor atau nilai sebagai berikut:

- | | | |
|------------------------|-------|-----------|
| 1. Sangat Setuju | (SS) | = Nilai 5 |
| 2. Setuju | (S) | = Nilai 4 |
| 3. Ragu-Ragu | (RR) | = Nilai 3 |
| 4. Tidak Setuju | (TS) | = Nilai 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | (STS) | = Nilai 1 |

3.4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.4.3.1 Uji Validitas

Menurut (Sujarweni, 2022:83) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan sig 5 %. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 26 dengan metode *corrected item total correlation*. Untuk menentukan valid atau tidaknya data yang diuji dapat ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

3.4.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sujarweni, 2022:85) uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan

Konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *CronbachAlpha* lebih dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan sebaliknya, apabila nilai *CronbachAlpha* kurang dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2022: 135).

Untuk menentukan reliabel atau tidaknya data yang diuji dapat ditentukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. *CronbachAlpha* > 0,60 variabel memiliki reliabilitas
- b. *CronbachAlpha* < 0,60 variabel tidak memiliki reliabilitas

3.4.4 Transformasi Data

Data dari jawaban responden bersifat ordinal, untuk mengubah data ordinal ke interval dilakukan konvers atau menaikkan skala data ordinal ke skala interval melalui *Method Of Sucesive Interval (MSI)* adalah “metode penskala untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval”. Transformasi data ordinal ke data interval bertujuan agar data dapat berdistribusi normal atau homogeny yang selanjutnya dapat dilakukan uji asumsi klasik pada hasil transformasi data tersebut.

3.4.5 Pengujian Asumsi Klasik

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti, terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.4.5.1 Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2022:172) uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi secara normal atau tidak. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dapat menggunakan histogram dan p-p plot, sedangkan uji statistik dapat menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Pada penelitian ini teknik yang digunakan untuk menguji normalitas sebuah data, peneliti menggunakan metode *Kolmogoro-Smirnov*. Dengan tingkat nilai signifikansi 0,05 atau 5%. Pada penelitian ini teknik yang digunakan untuk menguji normalitas sebuah data, peneliti menggunakan metode *Kolmogoro-Smirnov*. Dasar peniliana uji normalitas adalah sebagai berikut:

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

3.4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2018:107). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem* multikolinearitas (multiko). Untuk mendeteksi multikolinearitas, dapat digunakan metode *variance inflation factor* (VIF) untuk mengetahui sejauh mana variabel dependen berkorelasi dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika memiliki nilai VIF < 10 dan memiliki nilai tolerance $> 0,10$.

- a. Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas
- b. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018:120) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dengan menggunakan metode uji glejser. Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. jika nilai sig $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
- b. Jika nilai sig $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

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

Keterangan:

- Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)
- a = Bilangan Konstanta
- β_1 = Koefisien Regresi (Kompetensi)
- β_2 = Koefisien Regresi (Budaya Organisasi)
- X_1 = Variabel Bebas (Kompetensi)
- X_2 = Variabel Bebas (Budaya Organisasi)
- e = Error Term

3.4.7 Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien regresi langkah selanjutnya ada tahap melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian yaitu :

3.4.7.1 Uji-T (Uji Secara Sendiri/Parsial)

Menurut Sujarweni (2022: 161) “Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen”. Adapun tahap-tahap pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H1 : Diduga ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu secara parsial.

Ho : $b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu secara parsial.

Ha : $b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu secara parsial.

H2 : Diduga ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu secara parsial.

Ho : $b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu secara parsial.

Ha : $b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu secara parsial.

2. Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0.05 ($\alpha=5\%$)

3. Menentukan t_{hitung}

Nilai t_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS 26

4. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (d) = $n-k-1$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025)

5. Kriteria Pengujian

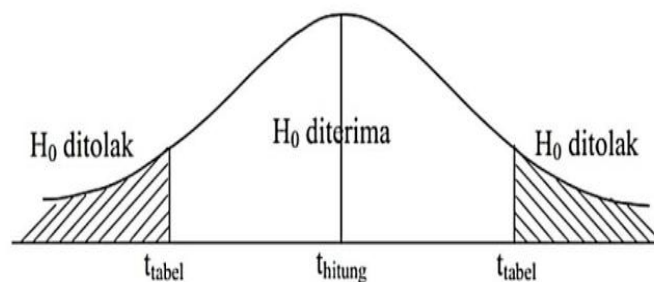
a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka H_0 diterima

b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Hasil dari T_{hitung} dibandingkan dengan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% dan signifikan 5%

6. Membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel}

7. Gambar



Gambar 3. 1
Uji T Tingkat Keyakinan 95%

3.4.7.2 Uji-F (Uji Secara Simultan/Bersama-Sama)

Uji simultan (uji F) dipakai untuk memastikan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya variabel

Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama diuji apakah ada pengaruh atau tidak. Adapun langkah-langkah untuk melakukan uji F yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H3 : Diduga ada pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu secara simultan.

Ho : $b_1, b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu secara simultan.

Ha : $b_1, b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu secara simultan.

2. Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha=5\%$)

3. Menentukan F_{hitung}

Nilai F_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS 26

4. Menentukan F_{tabel}

Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (uji satu sisi), df 1 (jumlah variabel-1) dan df 2 = n-k-1 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen)

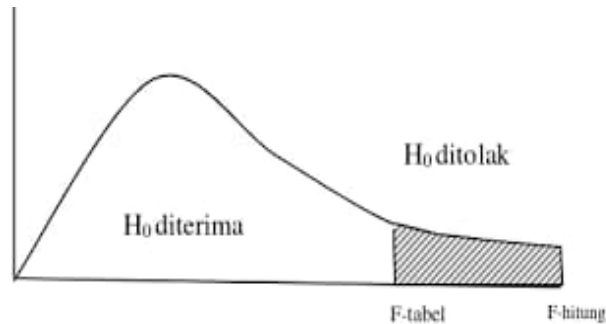
5. Kriteria Pengujian

a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

6. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

7. Gambar



Gambar 3. 2
Uji F Tingkat Keyakinan 95%

3.4.8 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen (Kompetensi dan Budaya Organisasi) terhadap variabel variabel dependen (Kinerja Pegawai). Adapun rumus yang digunakan:

$$R = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R= koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

100% = Persentase Kontribusi

3.5 Batasan Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional

sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Batasan Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. (Sutrisno, 2019:203)	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan (<i>skill</i>) 4. Nilai (<i>value</i>) 5. Sikap (<i>attitude</i>) 6. Minat (<i>interest</i>) (Sutrisno, 2019:204-205)
Budaya Organisasi (X2)	Budaya Organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. (Edison et al., 2022:117)	1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian 4. Performa 5. Orientasi tim (Edison et al., 2022:129-130)
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil yang membanggakan atau prestasi yang didasari oleh sebuah upaya tinggi (kerja keras) dengan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki. (Harras et al., 2020: 14)	1. Hasil Kerja 2. Sikap Kerja 3. Perilaku Kerja 4. Manfaat (Harras et al., 2020: 21)