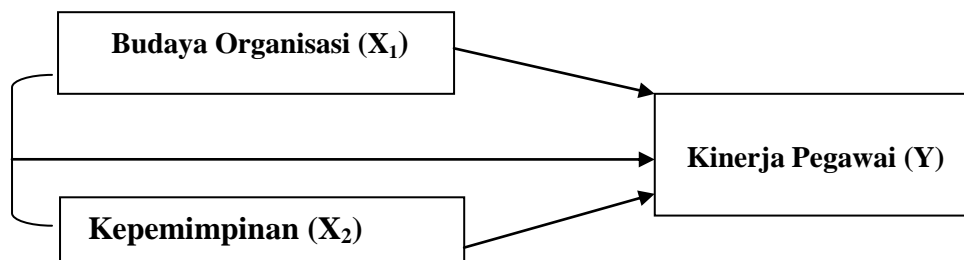


BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini metode atau teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Jenis penelitian yang digunakan adalah hubungan kausal (hubungan sebab akibat), yaitu bagaimana suatu variabel mempengaruhi, atau bertanggung jawab atas perubahan-perubahan dalam variabel lainnya. Teknik analisa data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah dengan menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistik (Fatihudin, 2012:112). Pendekatan ini dimulai dengan teori-teori dan hipotesis, langkah selanjutnya adalah membuat model analisis, mengidentifikasi variabel bebas maupun terikat, membuat definisi operasional, mengumpulkan data, serta melakukan analisis hasil penelitian.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur, dimana dalam penelitian ini budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) merupakan variabel bebas sedangkan kinerja pegawai (Y) adalah variabel terikatnya. Skema rancangan penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti skema gambar dibawah ini :



Gambar 3.1 Rancangan Penelitian

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang diukur dalam penelitian ini meliputi:

1. Variabel bebas (X) yang terdiri dari dua sub variabel, yaitu:
 - a. Variabel budaya organisasi (X_1);
 - b. Variabel kepemimpinan (X_2).
2. Variabel terikat (Y) yaitu: kinerja pegawai (Y).

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman dan pengukuran terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, maka akan dijelaskan melalui definisi operasionalnya.

1. Variabel bebas (X).

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur. Variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel budaya organisasi (X_1) adalah sistem nilai bersama (kode etik pegawai negeri sipil) di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur yang menjadi acuan para pegawainya melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Indikator budaya organisasi berdasarkan pendapat Luthans (dalam Tika 2010;109), faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi, yaitu ::

1).Kebersamaan, dengan unsur-unsur :

- a) kode etik pegawai;
- b) disiplin kerja;
- c) pendidikan dan latihan;

- d) penghargaan/imbahan;
- e) sanksi/tindakan hukuman.

2). Intensitas, dengan unsur-unsur :

- a) komitmen pegawai terhadap kode etik;
- b) pelaksanaan tugas;
- c) kinerja pegawai;
- d) dukungan pimpinan.

b. Variabel kepemimpinan (X2) adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas oleh pimpinan Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur yang berkaitan dengan tugas dari para pegawainya. Indikator kepemimpinan berdasarkan studi Universitas Ohio yang mengidentifikasi dua faktor kepemimpinan yang dikemukakan Sunyoto (2013;26), yaitu:

1) Pemrakarsa struktur, dengan unsur-unsur:

- a) mengorganisir tugas;
- b) menentukan tugas bawahan;
- c) membentuk jaringan komunikasi secara internal;
- d) membentuk jaringan komunikasi secara eksternal;
- e) menilai prestasi kerja bawahan.

2) Pertimbangan, dengan unsur-unsur :

- a) memiliki kepercayaan yang tinggi kepada bawahan;
- b) menghargai setiap pekerjaan yang diselesaikan oleh bawahan;
- c) menjalin hubungan persahabatan dengan bawahan;
- d) mendukung penyelesaian pekerjaan para bawahan;
- e) memiliki perhatian tinggi terhadap kesejahteraan bawahan.

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat (Y), kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai pegawai Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur baik kualitas maupun kuantitas dalam periode waktu tertentu sesuai tugas kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai menurut Sutrisno (2013:152) menyatakan enam aspek bidang prestasi kunci, yaitu :

- a. Hasil kerja, dengan unsur-unsur :
 - 1) kualitas pekerjaan;
 - 2) hasil pekerjaan.
- b. Pengetahuan pekerjaan, dengan unsur-unsur :
 - 1) bakat dan ketrampilan;
 - 2) pengetahuan berkaitan dengan pekerjaan.
- c. Inisiatif, dengan unsur-unsur :
 - 1) inisiatif pekerjaan tanpa diperintah atasan;
 - 2) masalah-masalah pekerjaan yang timbul.
- d. Kecekatan mental, dengan unsur-unsur :
 - 1) bekerja dengan cepat dan tepat;
 - 2) cara kerja dan situasi kerja.
- e. Sikap, dengan unsur-unsur :
 - 1) bersemangat dalam bekerja;
 - 2) membantu rekan kerja.
- f. Disiplin waktu dan absensi, dengan unsur-unsur :
 - 1) penyelesaian pekerjaan;
 - 2) datang ditempat kerja.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional		
		Indikator	Skor	Skala
Pesepsi Budaya Organisasi (X_1)	Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama (kode etik pegawai negeri sipil) dalam Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur yang menjadi acuan para pegawainya melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan	a. Kebersamaan b. Intensitas..	<ul style="list-style-type: none"> •Sangat Kuat (5) •Kuat (4) •Sedang (3) •Lemah (2) •Sangat Lemah(1) 	Interval
Kepemimpinan (X_2)	Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas oleh pimpinan Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur kepada para pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas.	a. Pemrakarsa struktur b. Pertimbangan	<ul style="list-style-type: none"> •Sangat setuju (5) •Setuju (4) •Ragu-ragu (3) •Tidak Setuju (2) •Sangat Tidak Setuju(1) 	Interval
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil yang dicapai pegawai Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur baik kualitas maupun kuantitas dalam periode waktu tertentu sesuai tugas kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	a. Hasil kerja; b. Pengetahu-an pekerjaan; c. Inisiatif; d. Kecekatan mental; e. Sikap; f. Disiplin waktu dan absensi.	<ul style="list-style-type: none"> •Sangat setuju (5) •Setuju (4) •Ragu-ragu (3) •Tidak Setuju (2) •Sangat Tidak Setuju(1) 	Interval

D. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner diartikan sebagai sederetan daftar pertanyaan yang dibuat secara tertulis untuk memperoleh data atau informasi berupa jawaban yang diberikan oleh responden (Fatihudin, 2012:91). Teknik penelitian untuk mengumpulkan data terkait dengan variabel (X) yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan, dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan dan pertanyaan dalam kuesioner kepada responden.

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dimana alternatif jawaban dari pernyataan dan pertanyaan telah disediakan, dengan menggunakan *ratings scale* (skala bertingkat). Instrumen ini dapat memberikan gambaran tentang pendapat, sikap, dan pegawai dalam menjalankan tugas, yang menunjukkan frekuensi munculnya sifat-sifat yang merupakan variabel kuantitatif.

Skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan responden dengan memberikan pilihan jawaban untuk semua pernyataan dan pertanyaan. Menurut Sugiyono (2013:135) bahwa Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen dari responden yang menggunakan Skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat negatif sampai dengan positif, yang dapat berupa kata-kata dan jawaban itu diberi skor. Variabel budaya organisasi dengan jawaban sangat kuat (SK) diberi skor 5, kuat (K) diberi skor 4, sedang (S) diberi skor 3, lemah (L) diberi skor 2, dan sangat lemah (SL) diberi skor 1. Sedangkan variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai dengan jawaban, yaitu sangat setuju (SS) diberi skor 5, setuju (S) diberi skor 4, ragu-ragu (RR) diberi skor 3, tidak setuju (TS) diberi skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

2. Observasi

Pengamatan (observasi) adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada obyek penelitian (Fatihudin, 2012:90). Peneliti

melakukan pengamatan (observasi) secara langsung di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

3. Dokumen

Dokumen adalah pengumpulan data yang diperoleh melalui catatan atau dokumen (Fatihudin, 2012:98). Dokumen yang peneliti gunakan dalam penelitian adalah data jumlah pegawai dan peraturan-peraturan yang terkait dengan Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.

Kisi – kisi rancangan kuesioner yang diajukan kepada responden sebagai berikut :

Tabel 3.2 Kisi - Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Item Pertanyaan	Jumlah
Budaya Organisasi (X ₁)	a. Kebersamaan b. Intensitas.	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10	10
Kepemimpinan (X ₂)	a. Pemrakarsa struktur b. Pertimbangan	11,12,13,14,15 16,17,18,19	9
Kinerja Pegawai (Y)	a. Hasil kerja; b. Pengetahuan pekerjaan; c. Inisiatif; d. Kecekatan mental; e. Sikap; f. Disiplin waktu dan absens	20,21, 22,23, 24,25, 26,27, 28,29, 30,31	12
Total			31

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau benda yang dijadikan objek penelitian (Fatihudin, 2012: 48). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di Kantor Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur Jl A. Yani 268 Surabaya yang berjumlah 247 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi (Fatihudin, 2012:49). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proposional random sampling yaitu dengan cara mengambil prosentase tertentu pada tujuh Bidang dan Sekretariat secara proporsional (diambil secara berimbang).

Pengambilan sampel ditetapkan sebesar 25% pada tujuh Bidang dan Sekretariat di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur dari jumlah populasi sebesar 247 orang, maka diperoleh sampel sebanyak 62 orang pegawai dengan rincian yang dipaparkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3 Populasi dan Sampel

No	Sekretariat dan Bidang	Populasi	Sampel
1	Sekretariat	83	$83 \times 25\% = 21$
2	Bidang Pengembangan Transportasi	20	$20 \times 25\% = 5$
3	Bidang Lalu Lintas Jalan	29	$29 \times 25\% = 7$
4	Bidang Angkutan Jalan	23	$23 \times 25\% = 6$
5	Bidang Pengendalian Operasional	27	$27 \times 25\% = 7$
6	Bidang Perkeretaapian dan LLASDP	28	$28 \times 25\% = 7$
7	Bidang Perhubungan Laut	17	$17 \times 25\% = 4$
8	Bidang Perhubungan Udara	20	$20 \times 25\% = 5$
Jumlah sampel		247	62

Sumber : Data Penelitian 2014 (diolah)

F. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini dengan melakukan kegiatan sebagai berikut :

1. Editing yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrumen pengumpulan data (Fatihudin, 2012:104). Kegiatan membuat daftar pernyataan dan pertanyaan kuesioner dengan memeriksa kelengkapan isian, keterbacaan tulisan, kejelasan jawaban, relevansi jawaban atas pernyataan dan

pertanyaan yang digunakan dengan variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai.

2. Coding yakni proses identifikasi dan klasifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrumen pengumpulan data menurut variabel –variabel yang diteliti (Fatihudin, 2012:104). Kegiatan memberi kode pada variabel bebas dan variabel terikat. Variabel budaya organisasi dengan kode X_1 , Variabel kepemimpinan dengan kode X_2 dan variabel kinerja pegawai dengan kode Y. Selain itu pemberian kode skor pilihan jawaban dalam kuesioner, yaitu sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1, tidak setuju (TS) dengan skor 2, ragu-ragu (RR) dengan skor 3, setuju (S) dengan skor 4, dan sangat setuju (SS) : dengan skor 5. Kegiatan ini bertujuan untuk memudahkan dalam penganalisaan dan penafsiran data.
3. Tabulasi data yakni mencatat atau entry data ke dalam tabel induk penelitian (Fatihudin, 2012:105). Kegiatan mengelompokkan jawaban responden atas pernyataan dan pertanyaan dalam kuesioner yang disesuaikan dengan variabel budaya organisasi, variabel kepemimpinan, variabel kinerja pegawai dan memasukan ke dalam tabel agar mudah dipahami.
4. Pengujian hipotesis yakni pengujian terhadap proposisi-proposisi yang dibuat apakah proposisi ditolak atau diterima, serta bermakna atau tidak (Fatihudin, 2012:109). Data jawaban responden dalam kuesioner yang telah dikelompokkan dan dimasukkan ke dalam tabel selanjutnya dianalisa dengan program komputer microsoft office excel dengan fasilitas data analysis. Hasil proses analisa data akan mengubah data jawaban responden menjadi informasi atau pengetahuan

G. Analisa Data

Analisa data membahas antara lain: (1) uji instrumen penelitian; (2) uji normalitas data; (3) analisa regresi linier berganda; (4) koefisien determinasi berganda (R^2); (5) koefisien korelasi berganda (R); (6) Uji F; dan (7) Uji t.

1. Uji Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data jawaban/tanggapan reponden yang valid maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian (kuesioner) yang diuraikan sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan item-item suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Setiap item pertanyaan di dilakukan uji validitas dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*, Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $N =$ jumlah sampel dengan tingkat kesalahan, $\alpha = 5\%$. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka valid. Sebaliknya jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka tidak valid dan bisa dinyatakan gugur (dicancel).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tersebut dapat diandalkan. Pada penelitian ini, uji reliabilitas alat ukur yang akan digunakan adalah Cronbach Alpha dengan tujuan untuk mengetahui apakah hasil pengukuran reliabel atau tidak. Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan

dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. (Sujarweni, 2012:186). Dengan ketentuan jika nilai dari *Cronbach Alpha* mendekati 1,00 atau berada pada kisaran antara 0,65 – 1,00 atau dapat diartikan suatu konstruk atau variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka reliabel.

2. Uji Normalitas Data

Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik parametrik, antara lain dengan korelasi dan regresi. Penggunaan statistik parametrik mensyaratkan data variabel-variabel yang akan dianalisa harus berdistribusi normal. (Sugiyono, 2013:228). Untuk melihat data bersitribusi normal atau tidak digunakan Chi Kuadrat (X^2). Pengujian normalitas data dengan Chi Kuadrat (X^2) dengan cara membandingkan kurva normal yang terbentuk dari data yang telah terkumpul dengan kurva normal (Sujarweni, 2012:49). Rumus Chi Kuadrat (X^2), sebagai berikut :

$$X^2 = \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan :

X^2 = Chi Kuadrat hitung

f_h = frekwensi yang diharapkan

f_o = frekwensi data observasi

Kriteria pengujian jika Chi Kuadrat hitung > Chi Kuadran tabel maka data tidak berdistribusi normal. Jika Chi Kuadrat hitung < Chi Kuadrat tabel maka data berdistribusi normal.

3. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Menurut Sujarweni (2010:88) regresi linier berganda memiliki satu variabel dependen (Y) dan dua atau lebih variabel independen (X). Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel kinerja pegawai

a = Konstanta

X₁ = Variabel budaya organisasi

X₂ = Variabel kepemimpinan

b₁,b₂ = Koefisien regresi

4. Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Koefisien determinasi berganda (R²) digunakan untuk menjelaskan pengaruh perubahan variabel terikat terhadap variabel bebas, yaitu pengaruh perubahan kinerja pegawai terhadap budaya organisasi dan kepemimpinan. Menurut Algifari (2002:46), koefisien determinasi (R²) adalah satu dikurangi rasio antara besarnya deviasi nilai Y observasi dengan besarnya nilai Y observasi rata-rata . Bila nilai R² semakin mendekati 1 atau 100%, berarti semakin baik model regresinya dalam menjelaskan variabilitas variabel terikat.

5. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda (R) digunakan untuk menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antara variabel terikat, yaitu kinerja pegawai dan variabel bebas, yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan.

6. Uji F

Uji F untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut :

a. Hipotesis.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.

Ha : Terdapat pengaruh antara budaya organisas (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.

b. F tabel dengan tingkat kesalahan sebesar $\alpha=5\%$ dan derajat kebebasan $df(V_1=k, V_2=n-k-1)$, k =jumlah variabel, n =jumlah sampel maka F tabel = (α , $df(V_1=k, V_2=n-k-1)$).

c. Kriteria penerimaan :

1). F hitung $>$ F tabel maka : Ho ditolak Ha diterima

2). F hitung $<$ F tabel maka : Ho diterima Ha ditolak

7. Uji t

Uji t untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Hipotesis :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisai (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur .

H_a : Terdapat pengaruh antara budaya organisai (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.

b. t tabel dengan tingkat kesalahan sebesar $\alpha=5\%$ dan derajat kebebasan $df(n-1)$ (n =jumlah sampel) maka $t_{table} = (t_{\alpha/2, n-1})$.

c. Kriteria penerimaan :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

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

