

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini yaitu variabel independen dan variabel dependen. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi merupakan variabel independen. Sedangkan, kinerja pegawai merupakan variabel dependen. Penelitian ini dilakukan pada pegawai kantor kecamatan di Kabupaten Tasikmalaya.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif. Metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020:16). Penelitian yang dilakukan merupakan metode penelitian kuantitatif, karena data yang dibutuhkan dari objek dalam penelitian ini merupakan data-data yang dinyatakan dalam bentuk angka, merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran nilai dari setiap variabel. Pendekatan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik

hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain (Sugiyono, 2020:29).

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dan tiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3). Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 di bawah ini.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

No. (1)	Variabel (2)	Konsep Variabel (3)	Indikator (4)	Skala (5)	Item (6)
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	Indikator gaya kepemimpinan menurut Sari dan Putra (2019) yaitu Kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan kemampuan mengendalikan emosi.	Kemampuan mengambil keputusan	Ordinal	1.1
			Kemampuan memotivasi	Ordinal	1.2
			Kemampuan komunikasi	Ordinal	1.3
			Kemampuan mengendalikan bawahan	Ordinal	1.4
			Kemampuan mengendalikan emosi	Ordinal	1.5
2	Lingkungan Kerja (X_2)	Sedarmayanti dalam Maryati (2021) mengemukakan indikator lingkungan kinerja, diantaranya	Pencahayaan Tempat Kerja	Ordinal	2.1
			Temperatur/Tingkat Suhu di Tempat Kerja	Ordinal	2.2

No. (1)	Variabel (2)	Konsep Variabel (3)	Indikator (4)	Skala (5)	Item (6)
		pencahayaannya tempat kerja,	Sirkulasi Udara di Tempat Kerja	Ordinal	2.3
		temperatur/tingkat suhu di tempat kerja,	Kebisingan di Tempat Kerja	Ordinal	2.4
		sirkulasi udara di tempat kerja,	Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja	Ordinal	2.5
		kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna di tempat kerja,	Tata Warna di Tempat Kerja	Ordinal	2.6
		dekorasi tempat kerja, musik di tempat kerja,	Dekorasi Tempat Kerja	Ordinal	2.7
		keamanan dan hubungan dalam pekerjaan	Musik di Tempat Kerja	Ordinal	2.8
			Keamanan	Ordinal	2.9
			Hubungan dalam Pekerjaan	Ordinal	2.10
3	Budaya Organisasi (X ₃)	Menurut Hari (2019) adapun karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya Inovatif memperhatikan resiko, Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail, Berorientasi pada hasil yang akan dicapai, Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, Agresif dalam bekerja, dan Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	Inovatif memperhatikan resiko	Ordinal	3.1
			Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail	Ordinal	3.2
			Berorientasi pada hasil yang akan dicapai	Ordinal	3.3
			Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan	Ordinal	3.4
			Agresif dalam bekerja	Ordinal	3.5
			Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	Ordinal	3.6
4	Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas,	Kualitas	Ordinal	4.1
			Kuantitas	Ordinal	4.2
			Ketepatan Waktu	Ordinal	4.3
			Efektifitas	Ordinal	4.4
			Kemandirian	Ordinal	4.5

No.	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala	Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.			

Sumber: Olah Data Penulis (2024)

3.2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di 39 (tiga puluh sembilan) kantor kecamatan wilayah Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 448 orang. Hal ini dipilih karena jumlah populasi pegawai kecamatan nantinya akan merepresentatifkan hasil dari jumlah sampel pegawai dalam pengukuran kinerja yang akan diteliti. Sementara itu, untuk mengetahui ukuran sampel, maka digunakan rumus Slovin dengan presentase kelonggaran sebesar 10% dengan rumus sebagai berikut.

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

Keterangan:

- n : ukuran sampel
N : ukuran populasi
E : kelonggaran 10%

$$n = \frac{448}{1 + 448(0,1)^2} = 82$$

Dari hasil penghitungan diperoleh ukuran sampel minimal sebanyak 82 dengan tingkat kesalahan 10%. Namun, karena ada unsur pembulatan dan untuk mempermudah penghitungan, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 100

responden. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan *probability sampling*. *Probability sampling* adalah suatu teknik yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Siyoto & Sodik, 2015:65).

Teknik yang digunakan dalam *probability sampling* yaitu *proportionate random sampling*. *Proportionate random sampling* merupakan penentuan jumlah sampel yang diambil sebanding dengan besarnya kelompok dan pengambilannya secara rambang (Novi Trisnani, 2019:35). Teknik *proportionate* digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2015:58). Untuk menentukan sampel dengan menggunakan *proportionate random sampling* maka digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

n_i = besar sampel pada sub populasi ke- i

N_i = jumlah anggota pada sub populasi ke- i

N = jumlah populasi

n = jumlah sampel

Sebagai contoh untuk kecamatan Cipatujah adalah sebagai berikut:

$$\frac{10}{448} \times 100 = 2$$

Berdasarkan hasil penghitungan di atas, bahwa sampel untuk kecamatan Cipatujah sebanyak 2 (dua) orang. Adapun rincian sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut.

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No.	Kecamatan	Populasi	Sampel
<i>(1)</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>	<i>(4)</i>
1	Cipatujah	10	2
2	Karangnunggal	14	3
3	Cikalong	10	2
4	Pancatengah	10	2
5	Cikatomas	9	2
6	Cibalong	10	2
7	Parungponteng	13	3
8	Bantarkalong	12	3
9	Bojongasih	11	2
10	Culamega	13	3
11	Bojonggambir	12	3
12	Sodonghilir	11	3
13	Taraju	11	3
14	Salawu	10	2
15	Puspahiang	11	3
16	Tanjungjaya	12	3
17	Sukaraja	10	2
18	Salopa	11	3
19	Jatiwaras	11	2
20	Cineam	11	3
21	Karangjaya	10	2
22	Manonjaya	10	2
23	Gunungtanjung	11	3
24	Singaparna	11	2
25	Mangunreja	11	2
26	Sukarame	12	3
27	Cigalontang	11	2
28	Leuwisari	13	3
29	Padakembang	11	2
30	Sariwangi	13	3
31	Sukaratu	15	3
32	Cisayong	16	4
33	Sukahening	9	2
34	Rajapolah	10	2
35	Jamanis	12	3

No.	Kecamatan	Populasi	Sampel
<i>(1)</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>	<i>(4)</i>
36	Ciawi	15	3
37	Kadipaten	12	3
38	Pagerageung	13	3
39	Sukaresik	11	2
JUMLAH		448	100

Sumber: Olah Data Penulis, 2024

3.2.3 Jenis Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019:194). Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden. Sedangkan, data Sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2019:195). Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Laporan E-Kinerja Pegawai Kecamatan Tahun 2023.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara (*interview*) dan angket (kuesioner). Teknik wawancara digunakan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada subjek yang akan diteliti. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti (Sugiyono, 2019:194).

Teknik pengumpulan data lainnya yang digunakan yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat pernyataan berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu per satu kepada responden (Sugiyono, 2019:199). Tujuannya yaitu untuk mendapatkan informasi mengenai variabel-variabel dalam penelitian. Kuesioner disebarakan kepada sebanyak 100 orang pegawai kecamatan di Kabupaten Tasikmalaya dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang telah ditetapkan dalam kuesioner dan bersifat tertutup.

3.2.4.1 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019:146). Skala tersebut memiliki interval 1-5, yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dengan skala likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3.3
Penilaian Skala Likert

No.	Jawaban	Kode	Bobot Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Ragu-Ragu	RG	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2019)

3.2.4.2 *Method Successive Interval (MSI)*

Pada penelitian ini hasil yang diperoleh dari jawaban kuesioner adalah data ordinal dengan menggunakan skala likert. Agar data dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus diubah menjadi data interval. *Method of Successive Interval (MSI)* yaitu *Method of Successive Interval (MSI)* adalah metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval. Berdasarkan konsep tersebut dapat ditinjau bahwa MSI merupakan alat untuk mengubah data ordinal menjadi interval (Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat, 2011:55). Dalam proses pengolahan data MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan *Additional Instrument (Add-Ins)* pada Microsoft Excel. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam penggunaan MSI tersebut, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan.
- 2) Setiap butir pertanyaan telah menentukan frekuensi (f) dari jawaban responden yang menjawab skor 1, 2, 3, 4 dan 5 untuk setiap item pertanyaan.
- 3) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut sebagai proporsi.
- 4) Setelah mendapatkan proporsi, selanjutnya menentukan proporsi kumulatif dengan cara menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- 5) Menentukan nilai Z untuk setiap PF (proporsi frekuensi) yang diperoleh dengan menggunakan tabel distribusi normal.

- 6) Menentukan skala (*scale value* = SV) untuk setiap skor jawaban yang diperoleh dengan menggunakan Tabel Tinggi Densitas.
- 7) Menentukan skala dengan menggunakan rumus persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Density at Lower Limit = Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan batas Atas

Area Below Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Below Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

- 8) Setelah menentukan SV maka nilai skala ordinal ke interval, yaitu nilai SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu). Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan nilai transformasi adalah sebagai berikut:

$$Transformed\ Scale\ Value = Y = SV + |SV_{min}| + 1$$

- 9) Setelah mendapatkan nilai dari *Transformed Scale Value*, nilai tersebut adalah nilai skala interval.

3.2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit,

melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2019:480). Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.2.5.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis digunakan untuk menampilkan gambaran umum dari variabel-variabel penelitian diantaranya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai kecamatan di Kabupaten Tasikmalaya. Pada penelitian ini akan menggunakan alat analisis dengan rentang skala. Rentang skala digunakan untuk mengubah data kuantitatif berupa angka, kemudian ditafsirkan ke dalam pengertian kualitatif (Sugiyono, 2013:97).

3.2.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berikut penjelasan mengenai uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur valid atau tepatnya data yang telah diperoleh Sugiyono (2019:267). Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*moment product correlation*, *pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai inter item-total correlation. Kuesioner dikatakan valid ketika nilai

r hitung > r tabel sedangkan ketika nilai r hitung < r tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner dinyatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan kuesioner adalah sebagai berikut.

$$R_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi test yang disusun dengan kriteria

X = Skor masing-masing responden variabel X (tes yang disusun)

Y = Skor masing-masing responden variabel Y (tes kriteria)

n = Jumlah responden

r tabel merupakan tabel angka yang digunakan untuk menguji hasil uji validitas suatu instrumen penelitian dengan menggunakan *product moment pearson*. Patokan rumus untuk membaca dan menentukan nilai r pada suatu tabel yaitu: $df = n - 2$. Namun, sebelumnya harus menentukan terlebih dahulu pada taraf signifikan berapakah % nilai r yang akan dicari.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019:121). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Tinggi rendahnya reliabilitas dinyatakan oleh suatu nilai yang disebut koefisien reliabilitas, berkisaran antara 0-1. Koefisien reliabilitas dilambangkan dengan r_x

adalah adalah index kasus yang dicari. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach's*.

$$r_x = \left(\frac{n}{n-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_x^2}\right)$$

Keterangan:

r_x = Reliabilitas instrumen

n = Banyaknya item instrumen

$\sum \sigma_1^2$ = Jumlah varians item

σ_1^2 = Varians total

Perhitungan uji reliabilitas skala diterima, jika hasil perhitungan r hitung $>$ r tabel 5%. Adapun kriteria Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Interpretasi Nilai Koefisien Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Tingkat Reliabilitas
0,81 – 1,00	Sangat Tinggi
0,61 – 0,80	Tinggi
0,41 – 0,60	Cukup
0,21 – 0,40	Rendah
0,00 – 0,20	Sangat Rendah

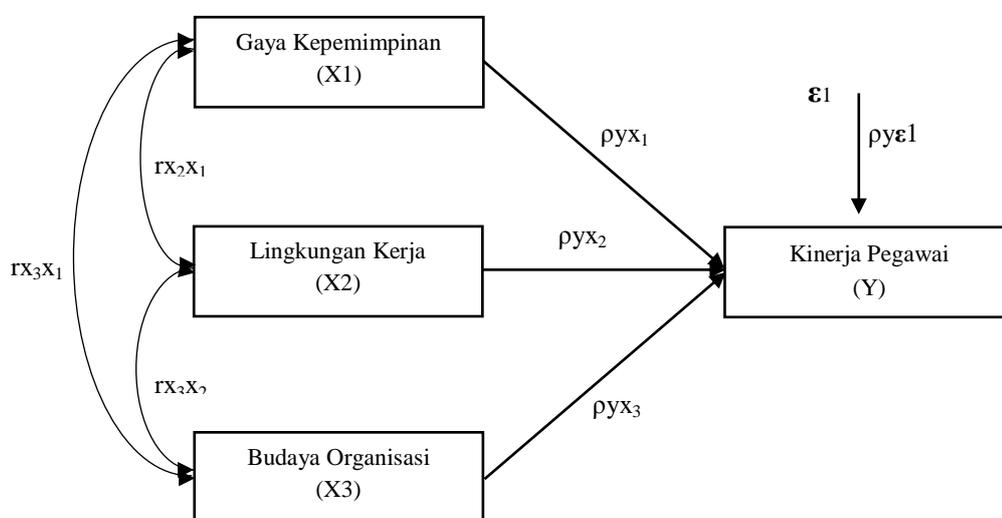
Sumber: Arikunto, 2014

3.2.5.3 Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya

berdasarkan teori (Ghozali, 2013:249). Adapun tujuan dari analisis jalur tersebut untuk mengetahui hubungan struktural berbagai variabel bebas dan variabel terikat serta besarnya pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung serta pengaruh total dari model yang dibangun dalam penelitian (Trianto, 2015).

Dalam analisis jalur, pola hubungan ditunjukkan dengan menggunakan anak panah, dimana anak panah tunggal menunjukkan hubungan sebab akibat antara variabel exogenous dan endogenous. Penelitian ini menggunakan teknik analisa jalur untuk menjelaskan variabel independen dan dependen, mengetahui besarnya pengaruh hubungan langsung antara variabel independen dan dependen, serta pengaruh tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisa jalur juga dapat mengetahui besarnya pengaruh antar variabel independen (X1, X2 dan X3). Dibawah ini merupakan model jalur yang dibuat berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:



Gambar 3.1 Diagram Analisa Jalur

Keterangan:

- 1) Variabel Independen (X) adalah variabel penyebab. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3);
- 2) Variabel Dependen (Y) adalah variabel akibat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja pegawai;
- 3) Variabel residu (ϵ) adalah variabel-variabel lain tetapi tidak ada dalam model penelitian ini, yaitu:
 - a) Variabel lain diluar variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mungkin memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel tersebut telah sejalan dengan teori, namun tidak dimasukan ke dalam penelitian ini;
 - b) Variabel lain diluar variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mungkin memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak teridentifikasi oleh teori;
 - c) Kekeliruan pengukuran.
- 4) Jalur $r_{X_2X_1}$, $r_{X_3X_2}$ dan $r_{X_3X_1}$ menunjukkan korelasi antara variabel independen tersebut;
- 5) Jalur py_{X_1} , py_{X_2} dan py_{X_3} menunjukkan korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berdasarkan Gambar 3.1 maka rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = py_{X_1}X_1 + py_{X_2}X_2 + py_{X_3}X_3 + \epsilon_1$$

Keterangan:

Y = Analisis koefisien jalur

pyx_1 = Koefisien jalur gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berfungsi untuk mengukur besarnya pengaruh;

pyx_2 = Koefisien jalur lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berfungsi untuk mengukur besarnya pengaruh;

pyx_3 = Koefisien jalur budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berfungsi untuk mengukur besarnya pengaruh;

ϵ_1 = Koefisien residu besarnya pengaruh variabel yang lainnya.

Dari struktur analisa jalur yang telah diuraikan diatas, maka langkah-langkah analisa data yang digunakan adalah sebagai berikut.

3.2.5.3.1 Menghitung Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2018). Rumus yang dapat digunakan untuk menghitung koefisien korelasi Pearson (r) adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i}{\sqrt{\sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i\right)^2} \sqrt{\sum_{i=1}^n Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n Y_i\right)^2}}$$

Keterangan:

r: koefisien korelasi r pearson

n: jumlah sampel/observasi

X: nilai variabel bebas

Y: nilai variabel terikat

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga $+1$ ($-1 < r \leq +1$) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y. Jika $r = +1$ atau mendekati 1 maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.
- 2) Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika $r = -1$ atau mendekati -1 maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.
- 3) Jika $r = 0$ atau mendekati 0 maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

Tabel 3.5
Interval 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	Tinggi
0,80 - 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono, 2018

3.2.5.3.2 Menghitung Koefisien Determinasi dan Residu

Analisis koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (variabel terikat) (Slamet dan Aglis, 2020). Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0-1. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen) sangat terbatas. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi (R^2) yang besar dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas (independen) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (dependen). Berikut rumus uji f yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Sementara itu, koefisien residu dalah besarnya pengaruh variabel lain di luar model yang tidak ikut diamati. Rumus koefisien residu adalah sebagai berikut:

$$\varepsilon_y = \sqrt{1 - R^2}$$

Keterangan:

ε_y = Koefisien residu

R^2 = Koefisien determinasi

3.2.5.3.3 Mencari Hubungan Langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel

Untuk mencari hubungan langsung atau tidak langsung dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 3.6 di bawah ini.

Tabel 3.6
Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai		
Pengaruh Langsung	$(pyx1)^2$	A
Pengaruh Tidak Langsung melalui X2	$(pyx1) * (rx2x1) * (pyx2)$	B
Pengaruh Tidak Langsung melalui X3	$(pyx1) * (rx3x1) * (pyx3)$	C
Total Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	A+B+C	D
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai		
Pengaruh Langsung	$(pyx2)^2$	E
Pengaruh Tidak Langsung melalui X1	$(pyx2) * (rx2x1) * (pyx1)$	F
Pengaruh Tidak Langsung melalui X3	$(pyx2) * (rx3x2) * (pyx3)$	G
Total Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	E+F+G	H
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai		

Pengaruh Langsung	$(pyx3)^2$	I
Pengaruh Tidak Langsung melalui X1	$(pyx3)*(rx3x1)*(pyx1)$	J
Pengaruh Tidak Langsung melalui X2	$(pyx3)*(rx3x2)*(pyx2)$	K
Total Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	I+J+K	L

Sumber: Olah Data Penulis (2024)

3.2.5.3.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1) Perumusan Hipotesis Operasional

a) Secara Parsial

$H_{01} : pyx1 = 0$: gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai;

$H_{a1} : pyx1 > 0$: gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai;

$H_{02} : pyx2 = 0$: lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai;

$H_{a2} : pyx2 > 0$: lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai;

$H_{03} : pyx3 = 0$: budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai;

$H_{a3} : pyx3 > 0$: budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai;

b) Secara Simultan

$H_{04} : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} = 0$: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai;

$H_{04} : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} \neq 0$: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai;

2) Menentukan Tingkat Keyakinan

Tingkat keyakinan digunakan untuk melihat keakuratan interval estimasi. Tingkat keyakinan adalah peluang bahwa interval keyakinan yang terbentuk benar-benar memuat parameter populasi jika proses estimasinya dilakukan secara berulang-ulang. Semakin tinggi tingkat keyakinan, semakin lebar *margin of error*-nya. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan *confidence level* (tingkat keyakinan) 95% (dengan $\alpha = 0,05$).

3) Penetapan Signifikansi

a) Secara Parsial

Penetapan signifikansi secara parsial dengan menggunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n-(k+1)}{1-r^2}}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

r = nilai korelasi parsial

k = jumlah variabel independen

b) Secara Simultan

Penetapan signifikansi secara simultan dengan menggunakan Uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = banyaknya variabel independen

n = jumlah anggota sampel

4) Kaidah Keputusan

a) Secara Parsial

Ho diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$, nilai Sig $> 0,05$

Ho ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$, nilai Sig $< 0,05$

b) Secara Simultan

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_1 ditolak (tidak signifikan)

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_1 diterima (signifikan)

5) Kesimpulan

Hasil dan proses diterima dan ditolaknya hipotesis yang telah ditetapkan.