

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

- 1.
- 2.
- 3.

3.1 Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah *good governance*, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Sedangkan sebagai subjek penelitian adalah pada pegawai Eselon IV di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya.

3.1.1 Profil Kota Tasikmalaya

Sekretariat Daerah mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif.

Visi dan Misi

Visi

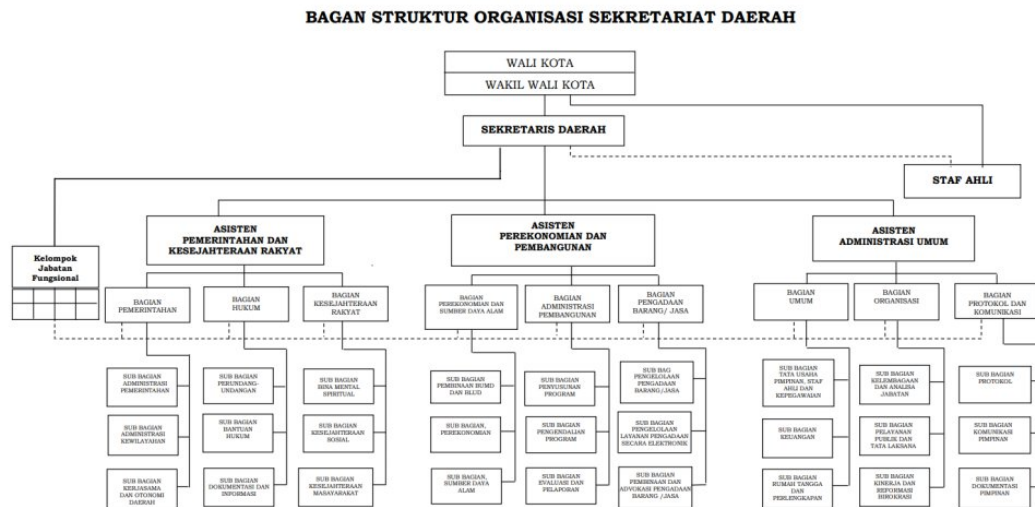
“Kota Tasikmalaya Yang Religius, Maju Dan Madani”

Misi

Misi yang terkait dengan tugas dan fungsi Sekretariat Daerah adalah Misi ke-5 yaitu Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Bersih.

3.1.2 Susunan Organisasi

Berikut adalah struktur organisasi Kantor Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya.



Sumber: Pemerintahan Kota Tasikmalaya, 2025

Gambar 3.1
Struktur Organisasi

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2018: 6). Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengolah data berupa angka-angka baik dalam hasil pengukuran maupun hasil konveksi, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

3.2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan sesuai dengan harapan, maka perlu dipahami unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel:

Variabel dalam penelitian dikelompokkan menjadi 3 (tiga) (Sugiyono, 2018: 4), yaitu:

1. Variabel bebas atau independen (X), merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu *Good Governance* (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2).
2. Variabel Intervening (Y) yaitu variabel yang secara teoritis memengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi (Z).
3. Variabel terikat atau dependen (Y), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengetahui tentang pengaruh *Good governance* dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pegawai di Organisasi Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya, maka dapat dioperasionalisasikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Good governance</i> (X_1)	sistem atau aturan perilaku terkait dengan pengelolaan kewenangan oleh OPD di Kota Tasikmalaya dalam menjalankan tugasnya secara bertanggung jawab dan akuntabel	1. Demokrasi, 2. Transparansi, 3. Akuntabilitas,	• Partisipasi • Penyediaan informasi • Kejelasan Fungsi	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		5. Budaya hukum	• Penegakan Hukum	
		6. Kewajaran dan Kesetaraan	• Keadilan	
Budaya Organisasi (X₂)	Sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para pegawai OPD di Kota Tasikmalaya yang membedakan organisasi dari yang lain	1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko 2. Perhatian pada hal – hal rinci 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim 6. Keagresifan; 7. Stabilitas	• Pengambilan Keputusan • Ketelitian kerja • Pencapaian hasil yang optimal • Kenyamanan kerja • Kerjasama • Agresifitas dalam mencapai tujuan • stabilitas dalam aturan dan kebijakan	Ordinal
Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional OPD di Kota Tasikmalaya	1. <i>Affective commitment</i> , 2. <i>Continuance commitment</i> , 3. <i>Normative commitment</i>	• Bangga menjadi bagian organisasi • Keterikatan emosional kuat • Bertahan karena risiko keluar tinggi. • Tidak ingin kehilangan manfaat di organisasi • Merasa wajib tetap bekerja • Bertanggung jawab atas kesuksesan organisasi	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kinerja Pegawai (Y)	kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu pada OPD di Kota Tasikmalaya	1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	• Hasil kerja sesuai standar organisasi • Minim kesalahan dalam pekerjaan. • Jumlah tugas yang diselesaikan sesuai target. • Produktivitas kerja konsisten dan stabil • Menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu • Mampu mengelola waktu kerja dengan baik. • Menggunakan sumber daya secara optimal • Bekerja dengan efisien untuk mencapai hasil maksimal • Mampu bekerja tanpa banyak arahan • Dapat mengambil keputusan dalam pekerjaan sendiri	Ordinal

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kuesioner

Memberikan kuesioner kepada pegawai di Organisasi Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya.

2.

3.

3.2

3.2.2

3.2.2.1 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan bahan baku dan informasi untuk memberikan gambaran tentang obyek dari sebuah aktivitas penelitian. Data penelitian dapat bersumber dari berbagai hal yang dikumpulkan selama kegiatan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data ini diperoleh dari lapangan melalui pengisian kuesioner yang disebarkan kepada pegawai di Organisasi Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya, mengenai *good governance*, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PNS Eselon IV dengan jabatan Kepala

Sub Bagian sebanyak 110 orang di 37 (tiga puluh tujuh) Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Tasikmalaya, sebagai berikut.

Tabel 3.2
Pegawai PNS Eselon IV dengan jabatan Kepala Sub Bagian di 37 (tiga puluh tujuh) Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Tasikmalaya

No.	Keterangan	Jumlah
1	Sekretariat Daerah	1
2	Sekretariat DPRD	1
3	Inspektorat Daerah	1
4	Dinas Pendidikan	2
5	Dinas Kesehatan	24
6	Dinas PUTR	2
7	Dinas Perwaskim	2
8	Dinas KUMKMPerindag	5
9	Dinas Perhubungan	4
10	Dinas Dukcapil	2
11	Dinas Sosial	1
12	Dinas Tenaga Kerja	2
13	Dinas Lingkungan Hidup	3
14	Dinas Puspda	1
15	Dinas Kominfo	2
16	DKP3	4
17	Disporabudpar	2
18	Dinas DPMPTSP	1
19	Dinas PPKBP3A	2
20	BAPENDA	10
21	BAPPELITBANGDA	2
22	BKPSDM	2
23	BPKAD	8
24	BPBD	1
25	Badan KESBANGPOL	1
26	RSUD	2
27	Satpol PP	3
28	Kec. Cihideung	2
29	Kec. Cipedes	1
30	Kec. Tawang	2
31	Kec. Indihiang	2
32	Kec. Kawalu	2
33	Kec. Cibeureum	2
34	Kec. Tamansari	2

35	Kec. Mangkubumi	2
36	Kec. Bungursari	2
37	Kec. Purbaratu	2
Jumlah		110

Sumber: data.tasikmalayakota.go.id, 2024

3.2.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek dalam melakukan penelitian dan pengujian data. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018: 122). Alasan mengambil sampling jenuh atau sensus karena jumlah populasi sedikit dan dapat dijangkau secara langsung dalam pelaksanaan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PNS Eselon IV dengan jabatan Kepala Sub Bagian sebanyak 110 orang di 37 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Tasikmalaya sehingga seluruhnya dijadikan sampel penelitian.

3.2.4 Analisis Deskriptif Kuesioner

Untuk memperoleh data yang akan dianalisis atas kedua variabel tersebut dalam penelitian ini akan digunakan daftar pernyataan, dari setiap pernyataan yang dimiliki pilihan jawaban responden, bentuk jawaban bernotasi / huruf SS, S, TAP, TS, dan STS dengan penilaian skor 5-4-3-2-1 untuk pernyataan positif dan 1-2-3-4-5 untuk pernyataan negatif.

Skor tersebut didasarkan skala likert dengan pernyataan terstruktur sehingga akan mendekati harapan jawaban akan semakin tinggi nilai skor (Sugiyono, 2018: 152). Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	TAP	Tidak Ada Pendapat
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

(Sumber: Sugiyono, 2018: 152)

Tabel 3.4
Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Negatif

Nilai	Notasi	Predikat
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	TAP	Tidak Ada Pendapat
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

(Sumber: Sugiyono, 2018: 152)

Selanjutnya dilakukan pengukuran dengan presentase dan skoring dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2018: 152):

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = jumlah presentase jawaban

F = jumlah jawaban frekuensi

N = jumlah responden

Setelah diketahui itu maka nilai dari keseluruhan indikator dapat ditentukan interval, perinciannya adalah sebagai berikut.

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria pertanyaan}}$$

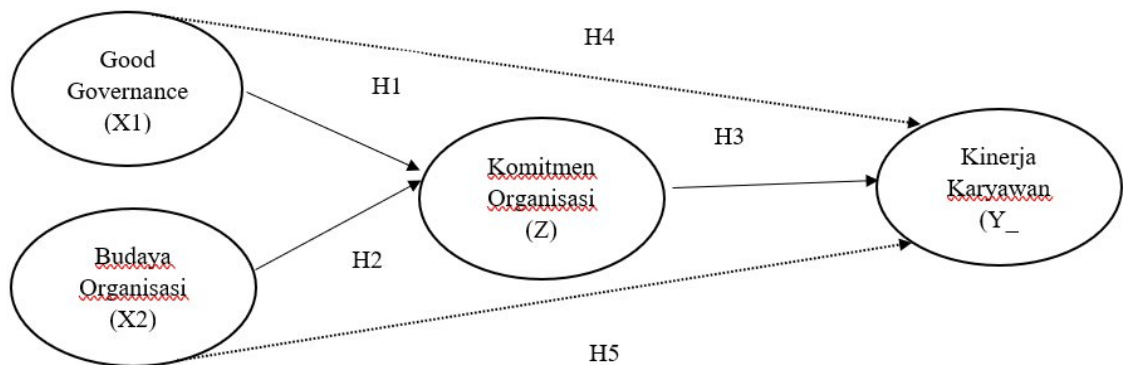
Keterangan:

NJI = Interval untuk menentukan tinggi sekali, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah suatu interval.

Kriteria pertanyaan = Untuk menentukan klasifikasi penilaian

3.2.5 Model Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, dimana dua variabel bebas (*independent variable*), yaitu *good governance* (X₁) dan budaya organisasi (X₂), variabel intervening (*intervening variable*) adalah komitmen organisasi (Z) serta variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja pegawai (Y). Berdasarkan keterangan tersebut, akan diterjemahkan dalam sebuah diagram jalur sebagai berikut.



Gambar 3.2
Model Penelitian

3.2.6 Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model

persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Model* (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan. SEM adalah teknik analisis *multivariate* yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk (Santoso, 2017).

PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian (Ghozali dan Latan, 2012). SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. Namun ada perbedaan antara SEM berbasis *covariance based* dengan *component based* PLS adalah dalam penggunaan model persamaan struktural untuk menguji teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

1. Tahap pertama adalah melakukan uji *measurement model*, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.
2. Tahap kedua adalah melakukan uji *structural model* yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antara konstruk konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

3.2.6.1 Measurement (Outer) Model (Uji Validitas dan Reliabilitas)

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuesioner

tersebut maka peneliti menggunakan program *SmartPLS 4.0*. Prosedur pengujian validitas adalah *convergent validity* yaitu dengan mengkorelasikan skor item (*component score*) dengan *construct score* yang kemudian menghasilkan nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali dan Latan, 2012).

Reliabilitas menyatakan sejauh mana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan serta memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengukuran. Untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian, maka digunakan koefisien alfa atau *cronbachs alpha* dan *composite reliability*. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6 (Ghozali dan Latan, 2012).

Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel) (Husein, 2011). Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini:

1. *Convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$.
2. *Discriminant validity* adalah nilai *crossloading* faktor yang berguna apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Caranya dengan membandingkan nilai konstruk yang dituju harus lebih besar dengan nilai konstruk yang lain.

3. *Composite reliability* adalah pengukuran apabila nilai reliabilitas $> 0,7$ maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.
4. *Average Variance Extracted* (AVE) adalah rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,5.
5. *Cronbach alpha* adalah perhitungan untuk membuktikan hasil *composite reliability* dimana besaran minimalnya adalah 0,6.

3.2.6.2 *Structural (Inner) Model*

Tujuan dari uji *structural model* adalah melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari *partial least square* itu sendiri. *Structural* atau *inner* model dapat diukur dengan melihat nilai *RSquare model* yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model. Kemudian langkah selanjutnya adalah estimasi koefisien jalur yang merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai t statistik lebih besar dari 1,96 (*significance level* 5%) atau lebih besar dari 1,65 (*significance level* 10%) untuk masing-masing hubungan jalurnya.

Pada analisa model ini adalah untuk menguji hubungan antara konstruksi laten. Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini:

1. *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Chin (1998) dalam (Sarwono, 2013) menjelaskan “kriteria batasan nilai *R square* ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat dan 0,19 sebagai lemah”.

2. *Prediction relevance (Q square)* atau dikenal dengan *Stone-Geisser's*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif.

3.2.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$ (Husein, 2011). Apabila hipotesis penelitian tersebut dinyatakan kedalam hipotesis statistik maka:

$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh dari *good governance* (variabel X_1) terhadap komitmen organisasi (variabel Z).

$H_a : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh dari *good governance* (variabel X_1) terhadap komitmen organisasi (variabel Z).

$H_0 : \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh dari budaya organisasi (variabel X_2) terhadap komitmen organisasi (variabel Z).

$H_a : \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh dari budaya organisasi (variabel X_2) terhadap komitmen organisasi (variabel Z).

$H_0 : \beta_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh dari *good governance* (variabel X_1) terhadap kinerja pegawai (variabel Y).

Ha : $\beta_3 \neq 0$, terdapat pengaruh dari *good governance* (variabel X_1) terhadap kinerja pegawai (variabel Y).

Ho : $\beta_4 = 0$, tidak terdapat pengaruh dari budaya organisasi (variabel X_2) terhadap kinerja pegawai (variabel Y).

Ha : $\beta_4 \neq 0$, terdapat pengaruh dari budaya organisasi (variabel X_2) terhadap kinerja pegawai (variabel Y).

Ho : $\beta_5 = 0$, tidak terdapat pengaruh dari *good governance* (variabel X_1) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) melalui komitmen organisasi (Z).

Ha : $\beta_5 \neq 0$, terdapat pengaruh dari *good governance* (variabel X_1) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) melalui komitmen organisasi (Z)

Ho : $\beta_6 = 0$, tidak terdapat pengaruh dari budaya organisasi (variabel X_2) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) melalui komitmen organisasi (Z).

Ha : $\beta_6 \neq 0$, terdapat pengaruh dari budaya organisasi (variabel X_2) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) melalui komitmen organisasi (Z)

Kriteria uji:

- Ho di terima, jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{statistik}} < t_{\text{tabel}}$
- Ho ditolak, jika $-t_{\text{tabel}} > t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}}$

Pada tingkat signifikansi 0,05 (5%), maka nilai t tabel adalah 1,96

3.2.6.4 Alasan Menggunakan *Partial Least Square* (PLS)

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data tidak harus terdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala teori, ordinal, interval sampai ratio digunakan pada model yang sama), dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori,

PLS dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten, karena lebih menitikberatkan pada data dan dengan prosedur estimasi yang terbatas, maka misspesifikasi model tidak begitu berpengaruh terhadap estimasi parameter. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan indikator formatif, dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam *covarian based SEM* karena akan terjadi *unidentified model* (Ghozali dan Latan, 2012).

Berikut adalah beberapa alasan penggunaan PLS pada penelitian ini:

1. Algoritma PLS tidak terbatas hanya untuk hubungan antara indikator dengan konstruk latennya yang bersifat reflektif saja, tetapi algoritma PLS juga dipakai untuk hubungan yang bersifat formatif.
2. PLS dapat digunakan untuk menaksir model *path*
3. PLS dapat digunakan untuk model yang sangat kompleks yaitu terdiri dari banyak variabel laten dan *manifest* tanpa mengalami masalah dalam estimasi data.
4. PLS dapat digunakan ketika distribusi data sangat miring atau tidak tersebar di seluruh nilai rata-ratanya.
5. PLS dapat digunakan untuk menghitung variabel mediasi secara langsung dan tidak langsung, karena penelitian ini sendiri terdiri dari 1 variabel mediasi.