

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan pengukuran data kuantitatif sebagai strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang ditetapkan. Menurut Hikmat (2011), dalam menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kokoh, penelitian kuantitatif didasarkan pada data yang dapat dihitung. Penggunaan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif sebagai alasan pengujian hipotesis kebenarannya untuk mengetahui suatu penyebab atau pengaruh variabel terhadap variabel lainnya, sehingga perlu dianalisa lebih lanjut. Penelitian untuk menganalisis uji variabel menggunakan pengujian statistic. Oleh karena itu, penelitian *explanatory* untuk menganalisis antara variabel manajemen perubahan (X1), kepemimpinan (X2), dan budaya organisasi (X3) sebagai *variabel independent* dengan variabel kinerja (Y) sebagai *variabel dependent*

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Lumajang.

3.2. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek yang dipilih adalah pegawai pada Lapas Kelas IIB Lumajang. Penelitian ini menganalisis manajemen perubahan, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Lumajang yang terletak di Jalan Alun-Alun Timur No.5, Lumajang.

- a. Ketersediaan data dan kondisi objek yang memungkinkan untuk silakukan penelitian

- b. Objek penelitiannya terdiri dari atas empat variabel yaitu manajemen perubahan (X1), kepemimpinan (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

3.3. Sumber dan Jenis Data

3.3.1. Sumber Data

Menurut Kuncoro (2013) bahwa sumber data yaitu asal data yang diperoleh. Dalam penelitian ini terdapat sumber data yang terdiri dari dua macam sumber data yaitu:

- a. Data Eksternal

Data eksternal yaitu data yang diperoleh dari luar organisasi tersebut.

- b. Data Internal

Data internal merupakan data yang diperoleh dari dalam organisasi tersebut.

Sumber data pada penelitian ini yaitu data internal. Data internal yang dimaksud pada penelitian ini adalah pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Lumajang melalui kuesioner.

3.3.2. Jenis Data

Jenis data adalah macam data yang digunakan. Penggunaan jenis data dalam penelitian ini antara lain : data utama (primer) dan data pendukung (sekunder), sebagai berikut:

- a. Data Utama (Primer)

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber utama tanpa perantara. Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner yaitu perolehan data dari peneliti secara langsung

ditempat penelitian melalui hasil wawancara dengan responden dari individu atau perseorangan disertai dengan aktivitas penyebaran kuesioner. Data primer menghasilkan jawaban responden atau pertanyaan yang akan diajukan dalam kuesioner. Pertanyaan tersebut menyangkut pernyataan tentang manajemen perubahan, kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Lumajang

b. Data Pendukung (Sekunder)

Data sekunder adalah data yang didapat melalui literatur untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh melalui data primer. Pada penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai studi literatur berupa jurnal, buku, publikasi dari pemerintah, laporan, peraturan, pedoman, media internet dan lain-lain yang membantu objek penelitian. Data diperoleh dari teori-teori tentang manajemen perubahan, kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

3.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah sekelompok kasus yang diperlukan sebagai pemenuhan syarat tertentu yang berkaitan dengan permasalahan di penelitian (Mardalis, 2014). Kasus terdiri dari orang, barang, hewan, peristiwa atau hal. Dalam penelitian ini, seluruh pegawai Lapas Kelas IIB Lumajang sebagai populasi. Populasi tersebut bersifat heterogen yang memiliki ragam jabatan dan golongan dengan jumlah 67 responden. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas Sumber Daya Manusia

bahwa yang akan diuji adalah persepsi pegawai mengenai analisis manajemen perubahan, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

3.4.2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah salah satu dari populasi yang memiliki total dan karakteristik. Penggunaan sampel dilakukan untuk menduga karakteristik populasi. Menurut Mardalis (2014), tujuan dari sampel yang ditentukan adalah menerangkan sifat-sifat umum dari populasi dengan tepat dan untuk menarik proses penalaran yang membentuk kesimpulan dari hasil penyelidikan kemudian penentuan tujuan sampel untuk mengadakan pengajuan hipotesa yang telah dirumuskan. Pemakaian teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik *total sampling* karena menggunakan semua populasi sebagai sampel. Menurut Nugraha (2019), teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik total sampling, dimana seluruh populasi akan menjadi sampel penelitian.

Metode sampling jenuh merupakan metode pengumpulan sampel yang akan digunakan. Sampling jenuh merupakan metode penentuan sampel dimana apabila semua anggota populasi akan digunakan menjadi sampel.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Kuesioner

Kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui pemberian berbagai pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yakni mengumpulkan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden dalam bentuk daftar pertanyaan dan diminta untuk memberikan tanggapan atau jawaban yang telah tersedia. Pengumpulan data berupa kuesioner yang diisi oleh

responden yang berisi alternatif jawaban dari tiap item pertanyaan. Responden dapat memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan yang dialami.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas serta untuk mempermudah pengambilan kesimpulan dari tanggapan pegawai yang diperoleh dalam pembagian kuesioner, maka digunakan skala likert 5 tingkat.

Untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada pegawai pada Lapas Kelas IIB Lumajang. Tujuannya untuk menjangkau pendapat responden tentang manajemen perubahan, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.

Pengukuran data untuk variabel manajemen perubahan, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai dilakukan dengan memberi skor tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan dalam kuesioner. Pemberian skor dalam penelitian ini digunakan skala pengukuran model Likert Scale (Skala Linkert) dengan rentang skala 1 sampai dengan 5, seperti berikut :

Tabel 3.1
Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat setuju/ selalu/ sangat positif (SS/SL) diberi skor	5
2.	Setuju/ sering/ positif (ST/SR) diberi skor	4
3.	Ragu-ragu/ kadang-kadang/ netral (RG/KS) diberi skor	3
4.	Tidak setuju/ hampir tidak pernah/ negatif (TS/TP) diberi skor	2
5.	Sangat tidak setuju/ tidak pernah (STS) diberi skor	1

3.5.2. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.5.3. Wawancara

Wawancara atau interview merupakan komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari responden (Jogiyanto, 2010:93). Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan pegawai pada Lapas Kelas IIB Lumajang

3.5.4. Survei

Menurut Sanusi (2011:105), cara survei merupakan cara pengumpulan data dimana peneliti atau pengumpul data mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis. Jika pernyataan diajukan dalam bentuk lisan maka disebut wawancara, jika diajukan secara tertulis disebut kuesioner. Sehubungan dengan hal itu, cara survei terbagi menjadi 2 bagian, yaitu wawancara (*interview*) dan kuesioner.

3.6. Variabel Penelitian

3.6.1. Identifikasi Variabel

Sugiyono (2016) mendefinisikan variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian yaitu Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan, dan

Budaya Organisasi maka dikelompokkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut :

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen (X) variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, abtecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah

- a) Manajemen Perubahan (X1)
- b) Kepemimpinan (X2)
- c) Budaya Organisasi (X3)

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah kinerja pegawai (Y)

3.6.2. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan di atas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variabel, sebagai berikut:

a. Manajemen perubahan (X1)

Manajemen Perubahan adalah suatu proses yang sistematis dengan menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan organisasi

untuk bergeser dari kondisi sekarang menuju kondisi yang diinginkan, yaitu menuju ke arah kinerja yang lebih baik dan untuk mengelola individu yang akan terkena dampak dari proses perubahan tersebut.

b. Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan merupakan sebuah daya dan kemampuan seseorang ketika mengajak untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam roda organisasi. Pentingnya peranan kepemimpinan sangat dibutuhkan karena menjadi penentu berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi.

c. Budaya organisasi (X3)

Menurut Mariwin (2011) bahwa budaya organisasi adalah “Nilai, norma-norma, keyakinan dan sikap bersama di dalam organisasi atau kelompok yang disepakati bersama mulai dari inti manajemen sampai kepada karyawan terbawah dalam mewujudkan visi organisasi dan berfungsi sebagai identitas organisasi. budaya organisasi sangatlah signifikan dengan sikap, citarasa, keyakinan seorang karyawan akan nilai-nilai dalam organisasi, jika dilihat dari segi lahiriah adalah sebuah perwujudan sikap batin, seperti perilaku dan hal lain yang dapat diamati secara inderawi”.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Bangun (2019) definisi kinerja pegawai merupakan “Suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa terlihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan”.

3.6.3. Definisi Operasional

Definisi Operasional Variabel adalah penentuan *construct* sehingga menjadi *variable* yang dapat diukur (Pranata, 2014). Hal ini dilakukan dengan mencari *indicator* yang tepat dari masing-masing *variable* sehingga *variable-variabel* tersebut dapat dihitung dengan tepat.

a. Manajemen Perubahan (X1)

Manajemen Perubahan adalah suatu proses yang sistematis dengan menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan organisasi untuk bergeser dari kondisi sekarang menuju kondisi yang diinginkan, yaitu menuju ke arah kinerja yang lebih baik dan untuk mengelola individu yang akan terkena dampak dari proses perubahan tersebut. Manajemen Perubahan adalah suatu proses perubahan yang dilakukan oleh pegawai Lapas Kelas IIB Lumajang sehingga dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi. Adapun indikator dari manajemen perubahan dalam jurnal Menda (2018), menyatakan indikator manajemen perubahan adalah:

- 1) Perubahan pada individu.
- 2) Perubahan teknologi
- 3) Perubahan dalam struktur organisasi
- 4) Transformasi proses dan gaya manajemen
- 5) Transformasi kultur

Untuk menjangkau pendapat responden tentang *variable* kinerja pegawai maka dibuat dan disebarkan kuesioner yang disusun dalam skala likert sebagai berikut:

- 1) Perubahan pola pikir dan budaya kerja menuju kearah yang lebih baik

- 2) Program dan inovasi teknologi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat proses perubahan
- 3) Perubahan struktur organisasi yang tepat fungsi
- 4) Proses pemberian reward dan punishment atas kinerja
- 5) Perubahan kultur yang kuat dan efektif dalam organisasi

b. Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan merupakan sebuah daya dan kemampuan seseorang ketika mengajak untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam roda organisasi. Pentingnya peranan kepemimpinan sangat dibutuhkan karena menjadi penentu berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah motor penggerak dalam satu organisasi. Adapun indikator dari kepemimpinan menurut Kartono (2014) adalah:

- 1) Tanggung Jawab
- 2) Kemampuan Komunikasi
- 3) Kemampuan mengendalikan emosional
- 4) Kemampuan Memotivasi

Untuk menjangkau pendapat responden tentang variabel kinerja pegawai maka dibuat dan disebarluaskan kuesioner yang disusun dalam skala likert sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab dalam menanggung segala sesuatu sesuai tupoksi
- 2) Penyampaian perintah kerja kepada anggota dengan baik sesuai tupoksi
- 3) Pemberian hukuman oleh pimpinan kepada pegawai atas kesalahan yang tidak sesuai
- 4) Keteladanan pimpinan akan menjadi panutan bagi bawahannya sesuai kode etik dan aturan disiplin organisasi.

c. Budaya Organisasi (X3)

Menurut Marimin (2011) bahwa budaya organisasi adalah “Nilai, norma-norma, keyakinan dan sikap bersama di dalam organisasi atau kelompok yang disepakati bersama mulai dari inti manajemen sampai kepada karyawan terbawah dalam mewujudkan visi organisasi dan berfungsi sebagai identitas organisasi. budaya organisasi sangatlah signifikan dengan sikap, citarasa, keyakinan seorang karyawan akan nilai-nilai dalam organisasi, jika dilihat dari segi lahiriah adalah sebuah perwujudan sikap batin, seperti perilaku dan hal lain yang dapat diamati secara inderawi”. Budaya Organisasi adalah sikap perilaku pegawai dalam nilai organisasi di Lapas Kelas IIB Lumajang. Adapun indicator dari budaya organisasi menurut Kesuma (2015), sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan Norma
- 2) Pelaksanaan Nilai-Nilai
- 3) Kepercayaan
- 4) Berorientasi kepada semua kepentingan anggota
- 5) Agresif dalam bekerja
- 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Untuk menjaring pendapat responden tentang variable kinerja pegawai maka dibuat dan disebarkan kuesioner yang disusun dalam skala likert sebagai berikut:

- 1) Sikap transparansi kepada pegawai tentang tepat dan tidak tepat
- 2) Moral dan kode etik dalam bentuk pelayanan
- 3) Karakteristik moral organisasi yang dianggap benar dan tidak benar sesuai dengan kebutuhan semua kalangan masyarakat
- 4) Pelaksanaan kerja yang sesuai dengan ketentuan berlaku

- 5) Disiplin dalam berkerja untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi
- 6) Sistem dalam pelayanan untuk menjaga kestabilan kerja

d. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Bangun (2019) definisi kinerja pegawai merupakan “Suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa terlihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan”. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai Lapas Kelas IIB Lumajang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Khumaini (2017), indicator dari kinerja pegawai pada penelitian ini adalah:

- 1) Produktivitas
- 2) Kualitas pelayanan
- 3) Responsivitas
- 4) Responsibilitas
- 5) Akuntabilitas.

Untuk menjaring pendapat resoponden tentang variable kinerja pegawai maka dibuat dan disebarakan kuesioner yang disusun dalam skala likert sebagai berikut:

- 1) Tingkat pemahaman pegawai terhadap uraian tugas
- 2) Sikap pegawai dalam memberikan pelayanan
- 3) Daya tanggap pegawai dalam menghadapi pengaduan dari masyarakat
- 4) Spontanitas dalam menangani masalah
- 5) Pertanggungjawaban kepada masyarakat dalam rangka penyelenggaraan pemerintah

3.7. Instrumen Penelitian

Menurut Mardalis (2014), dalam kegiatan penelitian menggunakan instrument sebagai alat ukur yang menyatakan besaran atau persentase serta lebih kurang dalam bentuk kualitatif maupun kuantitatif. Validitas pada instrument berhubungan erat dengan variable masalah penelitian yang diteliti, waktu menetapkan masalah telah diketahui variable yang jadi permasalahan dan telah ditetapkan dalam hipotesa variable yang dijadikan jawaban sementara. Dalam instrument, variable akan diukur berdasarkan data yang diperoleh melalui instrument yang digunakan. Instrumen penelitian sudah ada yang dibakukan tetapi masih ada yang harus dibuat peneliti sendiri. Instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrument harus mempunyai skala pengukuran.

Macam-macam skala pengukuran dapat berupa: skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio, dari skala pengukuran itu akan diperoleh data nominal, ordinal, interval, dan rasio (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan skala ordinal, menurut Sugiyono (2016) adalah “skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat construct yang diukur”.

Instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan indicator-indikator variabel dan selanjutnya instrument penelitian dan skala pengukurannya disajikan dalam table sebagai berikut:

Tabel 3.2
Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala Pengukuran	Sumber
----	----------	-----------	-----------	------------------	--------

1	Manajemen Perubahan (X1)	Perubahan pada individu	1	Perubahan pola pikir dan budaya kerja menuju kearah yang lebih baik	Ordinal	Menda (2018)
		Perubahan dalam struktur organisasi	1	Perubahan struktur organisasi yang tepat fungsi		
		Perubahan teknologi	1	Program dan inovasi teknologi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat proses perubahan		
		Transformasi proses dan gaya manajemen	1	Proses pemberian reward dan punishment atas kinerja		
		Transformasi kultur	1	Perubahan kultur yang kuat dan efektif dalam organisasi		
2	Kepemimpinan (X2)	Tanggung Jawab	1	Tanggung jawab dalam menanggung segala sesuatu sesuai tupoksi	Ordinal	Kartono (2014)
		Kemampuan Komunikasi	1	Penyampaian perintah kerja kepada anggota dengan baik sesuai tupoksi		

		Kemampuan Mengendalikan Emosional	1	Pemberian hukuman oleh pimpinan kepada pegawai atas kesalahan yang tidak sesuai		
		Kemampuan Memotivasi	1	Keteladanan pimpinan akan menjadi panutan bagi bawahannya sesuai kode etik dan aturan disiplin organisasi.		
3	Budaya Organisasi (X3)	Pelaksanaan Norma	1	Sikap transparansi kepada pegawai tentang tepat dan tidak tepat		
		Pelaksanaan Nilai-Nilai	1	Moral dan kode etik dalam bentuk pelayanan		
		Kepercayaan	1	Karakteristik moral organisasi yang dianggap benar dan tidak benar sesuai dengan kebutuhan semua kalangan masyarakat	Ordinal	Kesuma (2015)

	Berorientasi kepada semua anggota	1	Pelaksanaan kerja yang sesuai dengan ketentuan berlaku		
	Agresif dalam bekerja	1	Disiplin dalam berkerja untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi		
	Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	1	Sistem dalam pelayanan untuk menjaga kestabilan kerja		
4	Kinerja Pegawai (Y)	Produktivitas	1	Tingkat pemahaman pegawai terhadap uraian tugas	
	Kualitas pelayanan	1	Sikap pegawai dalam memberikan pelayanan		
	Responsivitas	1	Daya tanggap pegawai dalam menghadapi pengaduan dari masyarakat	Ordinal	Khumaini (2017)
	Responsibilitas	1	Spontanitas dalam menangani masalah		

Akuntabilitas	1	Pertanggungjawaban kepada masyarakat dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan
---------------	---	--

3.8. Teknik Analisis Data

Sesuai dengan hipotesis dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, maka digunakan analisis pengaruh yang merupakan analisis hubungan asosiatif kasual. Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan realibilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar, bahwa data harus bertempat normal terbebas dari Multikolinieritas (Multicolonerity) dan Heterokedastisitas,

3.8.1. Pengujian Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas yang merupakan asumsi dasar yang harus dipenuhi, bahwa data harus valid dan realibel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

3.8.1.1. Pengujian Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2016).

Untuk menguji validitas data yang digunakan dalam penelitian ini dalam mengukur sejauh mana perubahan pada variabel I berhubungan dengan perubahan pada variabel II, digunakan pengolahan data melalui SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dengan menggunakan rumus korelasi product moment (Prastyo, 2017) sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah observasi/responden
- X = Skor pertanyaan
- Y = Skor total

Menurut Sugiyono (2016), syarat minimum untuk suatu data kualitatif dianggap memenuhi syarat validitas apabila minimal bernilai 0,3. Jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir-butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

3.8.1.2. Pengujian Reliabilitas

Definisi para ahli menjelaskan pengertian reliabilitas sebagai konsistensi sebuah hasil penelitian dengan menggunakan berbagai metode penelitian dalam kondisi (tempat dan waktu) yang berbeda. Secara khusus, konsep reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil score pada item-item yang terdapat pada kuesioner Anda sehingga uji reliabilitas sesungguhnya menguji ketepatan skala-skala pengukuran instrumen penelitian (Budiastuti dan Bandur, 2018). Jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu

kuesioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika kuesioner itu stabil dan dapat di andalkan sehingga karena penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa. Menurut Budiastuti dan Bandur (2018), uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat *Alpha Cronbach* atau disebut juga dengan *alpha coefficient*. Indeks kriteria reliabilitas dibedakan menjadi dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.3
Indeks Kriteria Reliabilitas

No.	Interval Alpha Cornbach	Tingkat Reliabilitas
1	0,000 – 0,20	Kurang Reliabilitas
2	0,201 - 0,40	Agak Reliabilitas
3	0,401 – 0,60	Cukup Reliabilitas
4	0,601 – 0,80	Reliabilitas
5	0,801 – 1,00	Sangat Reliabilitas

Sumber: Nugroho (2011:33)

3.8.2. Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

3.8.2.1. Pengujian Normalisasi Data

Penggunaan model analisis pengaruh terikat dengan asumsi bahwa data harus bertempat normal agar diperoleh hasil yang tidak biasa, pengujian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah data berada dalam tempat normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametik. Normalitas dari tempat dapat diuji dengan beberapa cara sebagai berikut :

- a. Menggunakan pengukur bentuk (*measure of shape*). Tempat yang normal mempunyai bentuk simetris dengan nilai mean, median dan mode yang mengumpul di satu titik di tengah.

- b. Pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan rumus skewness, untuk ini digunakan uji Z yang membutuhkan suatu nilai statistik yaitu nilai skewness bernilai positif berarti sebaran data menceng ke kiri dan sebaliknya, jika bernilai negatif berarti sebaran data menceng ke kanan.

$$Z = \frac{\text{Skewness}}{\sqrt{6/N}}$$

Selanjutnya nilai Z hitung dibandingkan dengan nilai Z tabel, tanpa memperhatikan tandanya jika nilai Z hitung lebih kecil dari nilai Z tabel maka asumsi normalitas terpenuhi atau data berada dalam tempat normal.

- c. Pengujian normalitas dapat juga dihitung dengan menggunakan metode One Sample *Kolmogorov Smirov* sehingga memiliki toleransi yang tinggi (Purnomo, 2016).

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan cara lain yaitu dengan melihat normal *probability plot* pada *output* SPSS, jika nilai-nilai sebaran data terletak di sekitar garis lurus diagonal maka persyaratan normalitas terpenuhi (Santoso, 2012).

3.8.2.2. Pengujian Multikolinieritas

Multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel. Multikolinieritas juga berarti antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model saling berkorelasi linier. Berarti multikolinieritas dapat dikatakan sebagai suatu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam suatu persamaan mempunyai hubungan yang kuat. Biasanya korelasinya mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan satu). Ada beberapa cara untuk mengetahui adanya multikolinieritas, yaitu :

- a. Menganalisis koefisien korelasi antara variabel bebas. Jika diantara dua variabel bebas memiliki koefisien korelasi spesifik seperti koefisien korelasi yang tinggi antara variabel bebas tersebut atau tanda koefisien variabel bebas yang berbeda dengan tanda koefisien regresinya, maka dalam model regresi yang bersangkutan terdapat multikolinieritas.
- b. Membuat persamaan regresi antara variabel bebas. Jika persamaan regresi tersebut koefisien regresinya signifikan maka model regresi tersebut mengandung multikolinieritas.
- c. Menganalisis nilai r^2 , F ratio tinggi sedangkan nilai t_0 sangat rendah yang berarti sebagian besar atau bahkan seluruh koefisien regresi tidak signifikan, maka ada kemungkinan dalam model regresi yang bersangkutan terdapat multikolinieritas

Menurut Purnomo (2016), menyatakan bahwa multikolinieritas dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolineritas yang tinggi. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3.8.2.3. Pengujian Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki *varians* yang *konstan* dari satu observasi ke observasi lainnya.

Gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang tempat daripada runtut waktu. Pada asumsi ini mengharuskan bahwa nilai sisa yang merupakan variabel pengganggu pada masing-masing variabel selalu konstan atau tidak berubah.

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik (point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Purnomo, 2016).

3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = variabel dependen yaitu kinerja pegawai

X = variabel independent

X₁ = Manajemen Perubahan

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Budaya Organisasi

a = konstanta

β = koefisien regresi variabel independen

$e = \text{error}$

Dengan analisis regresi berganda ini juga dapat diketahui variabel mana di antara variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Purnomo, 2016).

Dengan analisis regresi berganda ini juga dapat diketahui variabel mana di antara variabel independen yaitu manajemen perubahan, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing-masing independen terhadap variabel independen lainnya.

Menurut Purnomo (2016), untuk mengetahui variabel independen yang dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen, ditunjukkan dengan koefisien regresi (β) yang sudah distandardisasi yaitu nilai beta berupa nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

3.8.4. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

3.8.4.1. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Purnomo (2016) bahwa Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara parsial.

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis :

a. Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan manajemen perubahan terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan manajemen perubahan terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Lumajang.

b. Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Lumajang.

c. Hipotesis Ketiga

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Lumajang

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Lumajang.

2. Menentukan level of signifikan dengan $\alpha = 5\%$

3. Menentukan kriteria pengujian:

Jika $-t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

4. Menentukan nilai t_{hitung} dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\text{Koefisien } \beta}{\text{standart error}}$$

5. Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel}

3.8.4.2. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Purnomo (2016), uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan

Adapun hipotesisnya sebagai berikut :

Hipotesis Keempat

H_0 : Tidak terdapat pengaruh manajemen perubahan, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh manajemen perubahan, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Lumajang

Adapun kriteria pengujiannya adalah :

Jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.8.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Purnomo (2016), menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien

determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Namun, pada penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel independen, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square* (Purnomo, 2016)

Dari determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam presentase.

