

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan memanfaatkan data statistik dalam proses pengumpulan hingga analisis data. Menurut Soesana *et al.*, (2023:3) penelitian kuantitatif yaitu penelitian sosial yang mengandalkan metode dan pernyataan yang empiris. Pendekatan ini berfokus pada pencapaian hasil yang objektif, dimana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kemudian dilakukan pengujian menggunakan proses validitas dan reliabilitas untuk memastikan keabsahannya.

Analisis regresi linier berganda bertujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Metode ini merupakan teknik statistik yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas (independen) guna mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap satu variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini, digunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen sebagai objek analisis.

3.2. Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Klakah yang ditetapkan sebagai lokasi penelitian, yang terletak di Jl. Gunung Ringgit No. 58, Desa Mlawang, Kecamatan Klakah, Kabupaten Lumajang. Peneliti melakukan penelitian pada pegawai ASN di Puskesmas Klakah. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel

yang diteliti, yaitu tiga variabel independen *organizational citizenship behavior* (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3), serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis-jenis data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Data primer

Data utama dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan melalui metode pengumpulan data asli atau bersifat orisinil (Paramita & Rizal, 2018:72). Data yang digunakan berasal dari hasil tanggapan responden yaitu pegawai ASN di Puskesmas Klakah, yang disusun dalam bentuk pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan topik penelitian.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber tidak langsung, dimana data tersebut telah tersedia dan dikumpulkan sebelumnya, kemudian dimanfaatkan oleh peneliti sebagai informasi pendukung dalam penelitian. Dapat berasal dari dokumentasi milik pemerintah atau perpustakaan (Sundari *et al.*, 2024:123). Penelitian ini memperoleh data sekunder melalui buku, dokumen, artikel, jurnal, *website*, serta sumber literatur yang memiliki relevansi dengan objek penelitian.

3.3.2. Sumber Data

Sumber-sumber data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Data Internal

Data internal adalah informasi yang diperoleh langsung dari dalam organisasi yang bersangkutan (Paramita & Rizal, 2018:72). Dalam konteks penelitian ini, data internal mencakup profil Puskesmas Klakah dan jumlah pegawai ASN di Puskesmas Klakah.

2) Data Eksternal

Informasi-informasi yang menggambarkan kondisi di luar organisasi disebut data eksternal, contohnya data mengenai tingkat konsumsi produk, preferensi konsumen, distribusi penduduk, dan variabel eksternal lainnya yang relevan (Nuriyadi *et al.*, 2017:5). Penelitian ini memperoleh data eksternal melalui berbagai teori yang membahas mengenai variabel *organizational citizenship behavior*, kompensasi, lingkungan kerja, serta kinerja pegawai.

3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1. Populasi

Himpunan objek atau subjek dengan karakteristik tertentu dan berada dalam suatu wilayah generalisasi, yang telah ditentukan oleh peneliti sebagai fokus kajian untuk dianalisis serta dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan disebut sebagai populasi (Sugiyono, 2015:119). Populasi tidak terbatas pada jumlah objek atau subjek penelitian, melainkan juga meliputi keseluruhan karakteristik yang

dimiliki. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka dari itu setiap orang juga bisa dijadikan bagian dari populasi. Contohnya seperti perilaku, hobi, kedisiplinan, motivasi kerja dan gaya kepemimpinannya.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di Puskesmas Klakah yang berjumlah 46 orang pegawai ASN, meliputi PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja).

3.4.2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan sejumlah anggota populasi yang dipilih berdasarkan karakteristik tertentu yang dimiliki. Jika populasi terlalu besar, dan keseluruhan populasinya tidak mungkin dipelajari oleh peneliti, misalnya disebabkan karena kendala biaya, energi atau waktu, maka pengambilan sampel dapat dilakukan. Sampel yang digunakan harus benar-benar mampu merepresentasikan seluruh populasi (Sugiyono, 2015:120).

Teknik sampling merupakan prosedur yang digunakan untuk menentukan dan memilih sampel dari dalam suatu penelitian. Strategi *non probability* sampling dengan teknik sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini. *Non probability sampling* adalah metode pengambilan sampel dimana peluang setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel tidak sama (Paramita, 2021:64).

Menurut Sugiyono (2015:126) teknik sampling jenuh seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Teknik ini umumnya diterapkan ketika jumlah populasi tergolong kecil, yakni kurang dari 30 orang, atau peneliti ingin memperluas hasil dengan meminimalkan potensi kesalahan seminimal mungkin. Sampel jenuh dapat disebut juga sebagai sensus, dimana seluruh anggota populasi

dijadikan sebagai sampel. Sampel jenuh biasanya diartikan sebagai sampel yang telah mencapai batas maksimum, sehingga penambahan jumlah sampel tidak akan memengaruhi tingkat keterwakilannya. Pada penelitian ini seluruh anggota populasi terdiri dari 46 responden dijadikan sampel dari pegawai di puskesmas Klakah.

Penelitian ini menggunakan pegawai ASN sebagai sampel penelitian. Alasan menggunakan responden tersebut karena bersifat homogen. Tujuan pemilihan sampel homogen agar penelitian lebih berfokus pada karakteristik yang sama untuk meminimalisir perbedaan yang dapat disebabkan oleh latar belakang profesi, pendidikan, maupun faktor ekonomi dan sosial yang beragam. Dengan pemilihan responden homogen diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang lebih spesifik dan berfokus pada kelompok yang diteliti.

3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan elemen kunci dalam suatu penelitian yang dirancang untuk memperoleh jawaban atas rumusan masalah, tanpa adanya variabel, proses penelitian tidak dapat dilaksanakan secara sistematis.

a. Variabel Independen

Menurut Paramita (2021:37) variabel independen adalah variabel yang memberikan pengaruh baik positif maupun negatif terhadap variabel dependen. Variabel independen berperan untuk menjelaskan mengenai cara memecahkan

permasalahan dalam penelitian. Variabel independen juga dikenal sebagai prediktor, eksogen, atau variabel bebas.

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *Organizational citizenship behavior* (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3).

b. Variabel Dependen

Menurut Paramita (2021:37) variabel dependen atau dikenal juga sebagai variabel terikat, endogen, atau konsekuensi merupakan fokus utama suatu penelitian. Variabel ini mencerminkan inti dari permasalahan serta tujuan dari penelitian tersebut. Dengan kata lain, variabel dependen adalah aspek yang menjadi fokus pencapaian dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini, Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

3.5.2. Definisi Konseptual

Peneliti menjabarkan beberapa definisi konseptual dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior adalah tindakan sukarela seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang tidak termasuk tanggung jawab dan kewajiban utamanya demi kemajuan organisasi (Surya *et al.*, 2022).

Organizational citizenship behavior yaitu perilaku sukarela seorang pegawai yang tidak diatur oleh kebijakan di tempat kerja, tetapi berkontribusi terhadap efektivitas dan kinerja organisasi. Perilaku OCB meliputi tindakan yang positif, seperti mendukung rekan kerja, partisipasi dalam kegiatan organisasi, dan berkomitmen terhadap nilai-nilai organisasi. Dengan adanya perilaku OCB hal ini

dapat menciptakan lingkungan yang harmonis, meningkatkan kolaborasi dan turut andil dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Kompensasi

Kompensasi merujuk pada segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi dan waktu yang telah didedikasikan kepada perusahaan (Arpan, 2024:70). Kompensasi merupakan keseluruhan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atau pegawainya sebagai pengganti jasa, waktu, dan usaha yang telah diberikan. Tujuan adanya kompensasi yaitu untuk menarik, mempertahankan, serta memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi memiliki peran penting dalam menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antar pegawai dengan organisasi.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh faktor di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi perilaku dan hasil kerjanya selama menjalankan tugas (Aisyah, 2021:56). Lingkungan kerja adalah tempat dimana seorang pegawai atau karyawan menjalankan tugas-tugasnya, yang meliputi faktor seperti kondisi fisik, sarana kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung mampu mendorong peningkatan kinerja serta produktivitas karyawan, sementara lingkungan kerja yang kurang kondusif bisa menyebabkan stres dan menurunkan kinerja.

d. Kinerja

Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan yang disertai perilaku kerja yang tercermin dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab selama kurun waktu

yang ditentukan (Kasmir, 2017:182). Kinerja dipahami sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian individu atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas, program maupun kebijakan dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja yang maksimal sangat krusial untuk mencapai keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan.

3.5.3. Definisi Operasional

a. *Organizational Citizenship Behavior (X1)*

Menurut Irdiana & Darmawan (2018:3) indikator *organizational citizenship behavior* adalah:

- 1) *Altruism*, merupakan tindakan sukarela untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan operasional organisasi tanpa ada paksaan.
- 2) *Civic Virtue*, adalah bentuk perilaku yang mencerminkan partisipasi aktif serta dukungan terhadap kegiatan organisasi, baik dalam aspek profesional maupun sosial alamiah.
- 3) *Conscientiousness*, adalah bentuk perilaku dimana seseorang bekerja melebihi tuntutan minimum yang ditetapkan oleh organisasi.
- 4) *Courtesy*, adalah perilaku yang bertujuan untuk mencegah atau mengurangi potensi permasalahan dalam bekerja yang dapat dialami oleh orang lain.
- 5) *Sportmanship*, merupakan perilaku menerima berbagai kondisi organisasi yang kurang ideal dengan lapang dada, tanpa memperbesar masalah atau menyebarkan isu negatif meskipun merasa kecewa.

Berdasarkan indikator *organizational citizenship behavior*, maka dikembangkan kuesioner survei sebagai berikut:

- 1) Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Saya bersedia hadir dalam pertemuan organisasi walaupun bukan hal yang wajib diikuti.
- 3) Saya berkontribusi dalam perkembangan dan kemajuan untuk organisasi.

- 4) Saya memiliki kesadaran untuk saling menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah antar rekan kerja.
- 5) Saya tidak pernah mengeluh dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dan bersedia menanggung ketidaknyamanan personal.

b. Kompensasi (X2)

Menurut Rizki *et al.*, (2022) terdapat empat (4) indikator kompensasi yaitu:

- 1) Upah dan Gaji, upah umumnya berkaitan dengan pembayaran berdasarkan jam kerja. Upah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Sementara itu, gaji merupakan bentuk kompensasi tetap yang diberikan secara rutin setiap minggu, bulan, atau tahun.
- 2) Insentif, dimana organisasi memberikan kompensasi tambahan diatas atau diluar gaji pokok.
- 3) Tunjangan, merupakan kompensasi yang berbentuk asuransi kesehatan dan jiwa, jaminan pensiun, serta berbagai tunjangan sejenisnya.
- 4) Fasilitas, merupakan sarana penunjang yang disediakan organisasi untuk mendukung keperluan pekerjaan, seperti transportasi perusahaan, area parkir khusus.

Berdasarkan indikator kompensasi, maka dikembangkan kuesioner survei sebagai berikut:

- 1) Gaji yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja dengan baik
- 2) Insentif yang saya terima cukup untuk menghargai pencapaian kinerja.
- 3) Tunjangan yang saya terima mendukung kesejahteraan sebagai pegawai ASN.
- 4) Sarana dan prasarana yang diberikan Puskesmas Klakah mendukung dalam proses bekerja.

c. Lingkungan Kerja (X3)

Menurut Mudhofar (2019:104) indikator lingkungan kerja dalam organisasi adalah:

- 1) Suasana kerja, mengacu pada kondisi pencahayaan atau penerangan, sirkulasi udara dan tingkat kebersihan lingkungan kerja.

- 2) Hubungan dengan rekan kerja, yaitu bagaimana hubungan sesama pegawai maupun antar pegawai dengan atasan.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja, merujuk pada ketersediaan fasilitas kerja yang dapat mendukung prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan indikator lingkungan kerja, maka dikembangkan kuesioner survei sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja pada Puskesmas Klakah dapat memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja dan atasan terjalin baik dan harmonis.
- 3) Peralatan kerja di Puskesmas Klakah menunjang pelayanan kesehatan kepada pasien.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Kompri (2020:272) mengatakan terdapat lima aspek dalam pengukuran kinerja, yaitu:

- 1) *Quality of Work*, yang mencakup unsur mutu dari hasil kerja serta sikap dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) *Promptness*, yang meliputi kehadiran serta cara memanfaatkan waktu luang dengan produktif.
- 3) *Initiative*, yaitu kemampuan pegawai dalam inisiatif serta menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.
- 4) *Capability*, yaitu berupa keandalan dalam menyelesaikan tugas serta pemahaman yang dimiliki terkait pekerjaan.
- 5) *Communication*, mencakup kejujuran dalam menyampaikan pendapat serta kemampuan bekerja sama dengan rekan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan indikator kinerja, maka dikembangkan kuesioner survei sebagai berikut:

- 1) Saya selalu melakukan pemeriksaan ulang terhadap pekerjaan saya untuk memastikan kualitas pelayanan tetap baik.

- 2) Saya mampu mengelola waktu kerja saya dengan baik untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada.
- 3) Saya proaktif dalam mencari solusi untuk masalah yang muncul di tempat kerja.
- 4) Saya dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam prosedur pekerjaan.
- 5) Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan.

3.6. Instrumen Penelitian

Prinsip dalam melakukan penelitian yaitu pengukuran, sehingga dibutuhkan diperlukan alat ukur yang dapat mengukur sesuai dengan aspek yang dinilai. Alat ukur tersebut disebut instrumen penelitian. Peneliti menggunakan instrumen penelitian sebagai sarana untuk menilai dan mengumpulkan informasi mengenai fenomena alam atau sosial yang sedang diteliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2018:148). Banyaknya instrumen penelitian yang digunakan bergantung pada banyaknya variabel yang diteliti. Untuk memastikan tingkat akurasi dalam pengukuran variabel-variabel, serta untuk menghindari kesalahan dalam proses analisis data, peneliti memilih menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2020: 165-164) skala likert bertujuan untuk mengukur sikap, pandangan serta penilaian individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Peneliti menentukan secara spesifik fenomena tersebut dalam konteks penelitian dan disebut sebagai variabel penelitian. Kemudian menjabarkan

variabel yang diteliti ke dalam indikator yang merepresentasikan aspek-aspek dari variabel tersebut melalui penggunaan skala likert.

Penelitian ini menggunakan skala ordinal. Menurut (Kuncoro & Sudarman, 2018:54) “skala ordinal berperan penting sebagai pemberi informasi melalui nilai rata-rata pada karakteristik yang berbeda-beda yang dimiliki antar individu”. Informasi mengenai indikator, instrumen, dan sumber disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 1. Indikator Variabel dan Skala Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Altruism</i>	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya	Skala Ordinal	Irdiana & Darmawan, (2018:3)
	<i>Civic Virtue</i>	Saya bersedia hadir dalam pertemuan organisasi walaupun bukan hal yang wajib diikuti		
	<i>Conscientiousness</i>	Saya berkontribusi dalam perkembangan dan kemajuan untuk organisasi		
	<i>Courtesy</i>	Saya memiliki kesadaran untuk saling menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah antar rekan kerja		
	<i>Sportmanship</i>	Saya tidak pernah mengeluh dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dan bersedia menanggung ketidaknyamanan personal		
Kompensasi	Upah dan gaji	Gaji yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja dengan baik	Skala Ordinal	Rizki <i>et al.</i> , (2022)
	Insentif	Insentif yang saya terima cukup untuk menghargai pencapaian kinerja		

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
	Tunjangan	Tunjangan yang saya terima mendukung kesejahteraan sebagai pegawai ASN		
	Fasilitas	Sarana dan prasarana yang diberikan Puskesmas Klakah mendukung dalam proses bekerja		
Lingkungan Kerja	Suasana kerja	Suasana kerja pada Puskesmas Klakah dapat memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas	Skala Ordinal	Mudhofar, (2019:104)
	Hubungan dengan rekan kerja	Hubungan dengan rekan kerja dan atasan terjalin baik dan harmonis		
	Fasilitas Kerja	Peralatan kerja di Puskesmas Klakah menunjang pelayanan kesehatan kepada pasien		
Kinerja Pegawai	<i>Quality of Work</i>	Saya selalu melakukan pemeriksaan ulang terhadap pekerjaan saya untuk memastikan kualitas pelayanan tetap baik	Skala Ordinal	Kompri, (2020:272)
	<i>Promptness</i>	Saya mampu mengelola waktu kerja saya dengan baik untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada		
	<i>Initiative</i>	Saya proaktif dalam mencari solusi untuk masalah yang muncul di tempat kerja		
	<i>Capability</i>	Saya dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam prosedur pekerjaan		
	<i>Communication</i>	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan		

Sumber Data: Hasil Pengolahan Peneliti, 2025

3.7. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses menghimpun informasi yang dibutuhkan peneliti guna menjawab seluruh pertanyaan atau permasalahan dalam penelitian. Data dapat diperoleh melalui survei dan eksperimen. Hal ini dapat dilakukan melalui wawancara, observasi, kuesioner dan studi pustaka.

a. Wawancara

Menurut Soesana *et al.*, (2023:50) Metode pengumpulan data wawancara dilaksanakan dengan cara peneliti sebagai pewawancara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden, yang berperan sebagai pihak yang diwawancarai, sesuai dengan topik penelitian yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan kinerja, *organizational citizenship behavior*, kompensasi dan lingkungan kerja dan untuk mengetahui jumlah pegawai sebagai responden penelitian.

b. Observasi

Berbeda dengan wawancara dan kuesioner yang menitikberatkan pada interaksi langsung dengan individu, observasi adalah metode pengumpulan data yang memiliki karakteristik unik, karena tidak hanya melibatkan pengamatan terhadap manusia, tetapi juga mencakup berbagai objek alam lainnya (Sugiyono, 2020:233). Dalam konteks penelitian ini, pengamatan objek yang akan diteliti dilakukan secara langsung oleh peneliti.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2020:229) pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis, yang kemudian

responden diminta untuk menanggapi jawaban berdasarkan persepsi atau pengalaman pribadinya. Pendekatan ini dinilai efektif apabila peneliti telah menetapkan secara jelas mengenai informasi yang ingin diperoleh dari responden.

Pengumpulan data utama dilakukan dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada responden yang memenuhi kriteria, berisi serangkaian pernyataan untuk diisi. Setelah pengumpulan data, kemudian dilakukan pengolahan dengan memanfaatkan *software* SPSS versi 24. Tujuan dari proses pengolahan data ini yaitu untuk menyajikan, menganalisis, dan menafsirkan semua informasi yang diperoleh dari kuesioner tersebut. SPSS digunakan sebagai alat untuk pengolahan data, melakukan analisis statistik dan membantu mengambil kesimpulan berdasarkan data yang telah dikumpulkan.

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan berupa kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala likert. Melalui skala likert, akan diperoleh data pengukuran berupa nilai atau angka numerik deskriptif. Peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih detail mengenai persepsi atau pendapat responden terhadap variabel yang diteliti jika menggunakan skala likert.

Tabel 3. 2. Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2020)

d. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan cara menelusuri dan menganalisis berbagai literatur yang memiliki relevansi dengan permasalahan penelitian. Menurut

Sugiarto (2017:64) pustaka dapat bersumber dari literatur-literatur yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan yang memuat berbagai informasi berkaitan dengan topik yang menjadi perhatian.

Dalam penelitian ini dilakukan tinjauan literatur untuk mencari berbagai literatur yang berasal dari *e-book*, *website*, dan buku-buku yang tersedia di perpustakaan.

3.8. Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan cara mentransformasi hasil penelitian menjadi informasi yang dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan. Teknik analisis data kuantitatif dilakukan dengan pendekatan statistik untuk mengolah, menginterpretasikan, dan menarik kesimpulan (Abdullah *et al.*, 2022:87).

3.8.1. Uji Instrumen

Instrumen dalam penelitian kuantitatif sangat berpengaruh, karena dengan penggunaan instrumen yang sesuai, peneliti dengan mudah mengukur variabel yang diamati. Menurut (Abdullah *et al.*, 2022:58) penggunaan instrumen penelitian yang tepat akan menghasilkan data yang memiliki sifat *reliability* (memberikan hasil yang konsisten saat pengukuran diulang) dan *validity* (kemampuan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti secara tepat). Kuesioner harus valid dan terbukti kebenarannya, maka pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan sebelum uji hipotesis.

a. Uji Validitas Data

Menurut Sugiarto (2017:205) validitas mengacu pada ketepatan dan keakuratan suatu data. Artinya, data yang valid merupakan data yang akurat atau data yang mencerminkan kondisi atau objek yang diukur. Uji validitas mengindikasikan sejauh mana alat ukur yang digunakan mampu merepresentasikan makna sebenarnya dari variabel yang diteliti. Tingkat validitas akan semakin tinggi apabila data yang diperoleh dari objek penelitian menunjukkan tingkat kesesuaian yang besar dengan kondisi sebenarnya.

Item pertanyaan yang memiliki korelasi positif dan tinggi dengan skor total (kriterium) menandakan bahwa item tersebut memiliki validitas tinggi. Secara umum, nilai korelasi minimum yang dianggap memenuhi kriteria adalah sebesar $r = 0,3$. Instrumen dinyatakan tidak valid jika nilai korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 (Sugiyono, 2018:182).

b. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas instrumen mengacu pada sejauh mana alat ukur dalam penelitian dapat dipercaya untuk mengumpulkan data, menghasilkan informasi yang akurat, serta menunjukkan konsistensi dan ketepatan sesuai dengan kondisi sebenarnya di lapangan. Instrumen data yang memiliki reliabilitas dapat menghasilkan data yang konsisten. Artinya, meskipun pengukuran dilakukan berulang dengan menggunakan instrumen yang sama, kesimpulan yang diperoleh tetap tidak berubah (Sugiarto, 2017:209). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menentukan apakah tanggapan yang diberikan oleh responden pada kuesioner stabil dalam

pengukuran, Semakin rendah kestabilan alat ukur, maka semakin besar pula ketidakstabilan instrumen dalam pengukuran suatu fenomena.

Nilai *Alpha Cronbach* digunakan sebagai salah satu kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas. Metode *Alpha Cronbach* berfungsi untuk mengetahui reliabilitas instrumen yang nilainya berada dalam rentang antara beberapa nilai. Semakin tinggi *Alpha Cronbach*, maka semakin baik nilai konsistensi alat ukur. Nilai *Alpha Cronbach* dipengaruhi oleh tingkat korelasi antar item serta jumlah item dalam instrumen pengukuran.

Adapun makna dari nilai *Alpha Cronbach* menurut Darwin *et al.*, (2021:145) dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3. 3. Koefisien Reliabilitas

No	Interval <i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Reliabilitas
1	> 0,90	Sempurna
2	0,70 – 0,90	Tinggi
3	0,50 – 0,70	Moderat
4	< 0,50	Rendah

Sumber: (Darwin *et al.*, 2021:145)

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan apakah persamaan regresi yang dihasilkan adalah tetap. Lupiyoadi & Ikhsan (2015:134) menyatakan bahwa dalam analisis regresi harus memenuhi sejumlah asumsi agar persamaan yang diperoleh menjadi valid sehingga tepat dalam memprediksi suatu permasalahan. Oleh karena itu, untuk memastikan model regresi linier berganda yang baik maka diperlukan uji asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Normalitas data dilakukan untuk memastikan bahwa sampel berasal dari populasi dengan distribusi normal. Ciri utama distribusi normal adalah simetri, ditandai dengan kesamaan posisi nilai modus, mean, dan median di pusat distribusi (Nuryadi *et al.*, 2017:79)

- 1) Distribusi dikategorikan tidak normal jika nilai signifikansi atau probabilitasnya kurang dari 0,05.
- 2) Distribusi dikategorikan normal jika nilai signifikansi atau probabilitasnya lebih dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi jika variabel-variabel independen dalam suatu model regresi yang menunjukkan korelasi yang sangat kuat. Variabel-variabel independen yang tidak mengalami korelasi, dapat dikatakan sebagai model yang baik. Jika suatu model regresi mengalami gejala multikolinieritas, maka akan sulit mendapat estimasi yang tepat.

Untuk mengidentifikasi apakah terdapat gejala multikolinieritas pada suatu model regresi, dapat dilakukan dengan mengamati besaran *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dikatakan baik apabila perhitungannya menghasilkan nilai VIF kurang dari 10, sebaliknya apabila nilai VIF menghasilkan nilai melebihi 10, maka model tersebut mengalami multikolinieritas yang serius. Selain melalui nilai VIF, gejala multikolinieritas dapat diamati menggunakan nilai *tolerance*. Model dianggap bebas gejala multikolinieritas apabila nilai *tolerance* mendekati

angka 1. Sebaliknya, model kemungkinan besar mengalami gejala multikolinieritas apabila semakin jauh dari angka 1 (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:142).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Lupiyoadi & Ikhsan (2015:138-139) “Heteroskedastisitas adalah kondisi jika variansi residual berbeda-beda antara satu pengamatan dengan yang lain. Oleh sebab itu, untuk memperoleh estimasi model yang lebih akurat, residual perlu memiliki variansi yang konstan atau homoskedastisitas”.

Menurut Ghozali (2018:137-138) Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya perbedaan varians residual antara satu observasi dengan observasi lainnya dalam suatu model regresi. Model regresi dapat diterima atau dikatakan baik jika terbebas heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas adalah melalui analisis *scatter plot*. Pengujian heteroskedastisitas dengan metode ini dilakukan dengan mengamati pola grafik antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID).

Dalam pengambilan keputusan, kriteria yang diterapkan meliputi:

- 1) Jika titik-titik pada *scatter plot* menunjukkan pola yang teratur dan sistematis, hal ini merupakan gejala heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik-titik tersebar secara acak tanpa pola yang jelas, maka heteroskedastisitas tidak terjadi.

3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Lupiyoadi & Ikhsan (2015:157) analisis regresi berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis secara komprehensif keterkaitan antara lebih dari satu variabel bebas ($X_1, X_2, \dots, X_n$).

Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1 OCB + \beta_2 K + \beta_3 LK + \varepsilon$$

Keterangan:

KP : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

β : Koefisien variabel independen

OCB : *Organizational Citizenship Behavior*

K : Kompensasi

LK : Lingkungan Kerja

ε : *Error*

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan yang terjadi antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

3.8.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menentukan adanya pengaruh variabel *organizational citizenship behavior*, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengidentifikasi variabel independen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel dependen.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial yaitu menguji signifikansi masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen melalui koefisien regresinya

Tahapan untuk pengujian parsial yaitu:

- 1) Perumusan hipotesis
 - a) Hipotesis pertama
 H1 : Terdapat pengaruh dari *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai ASN di Puskesmas Klakah.
 - b) Hipotesis kedua
 H2 : Terdapat pengaruh dari Kompensasi terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Klakah.
 - c) Hipotesis ketiga
 H3 : Terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Klakah.
- 2) Level signifikansi yang ditetapkan pada nilai $\alpha = 5\%$
- 3) Penentuan besaran t_{tabel}
 Nilai pada t_{tabel} dihitung menggunakan rumus derajat kebebasan (df) = $n-2$, dimana n menunjukkan jumlah sampel. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya variabel independen memengaruhi variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, artinya variabel independen tidak memengaruhi variabel dependen.
- 4) Menetapkan kriteria pengujian, sebagai berikut:
 Hipotesis diterima jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$.
 Hipotesis ditolak jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$.
- 5) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} untuk mendapat kesimpulan.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R^2 berperan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai R^2 dalam model regresi mendekati nol, maka variabel independen memberikan pengaruh yang sangat kecil terhadap variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati angka 100%, semakin besar pula kontribusi variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen (Sahir, 2021:54).

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi sebagai ukuran proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu penelitian. Koefisien determinasi (R^2) akan mendapat nilai sebagai pengukur besarnya bantuan oleh masing-masing variabel independen (X), yaitu *organizational citizenship behavior*, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap naik turunnya variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai yang dinyatakan dalam bentuk persentase (%).