

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang berpijak pada paradigma positivisme, yang digunakan untuk mengkaji suatu populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah terstandarisasi. Analisis data bersifat kuantitatif, dengan menggunakan teknik statistik untuk memastikan objektivitas dalam menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pendekatan ini dipilih untuk mengukur secara objektif hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu budaya organisasi, komunikasi internal, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Penggunaan data numerik yang dianalisis secara statistik memungkinkan penelitian ini menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis secara akurat dan terukur.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda sebagai metode analisis data. Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ), komunikasi internal ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ), terhadap variabel dependen, yakni kinerja pegawai ( $Y$ ). Melalui analisis ini, dapat diidentifikasi variabel mana yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

### **3.2 Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1), komunikasi internal (X2) dan motivasi kerja (X3) sebagai variabel independen terhadap variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y) pada “Puskesmas Senduro”. Yang berlokasi di Jl. P.B Sudirman, Juranglangak, Kecamatan Senduro, Kabupaten Lumajang, Jawa Timur, dengan kode pos 67361.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer sebagai berikut:

Menurut pendapat Sugiyono (2020), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Tujuan utama dari pengumpulan data primer adalah untuk memberikan informasi yang relevan dan spesifik guna mendukung pencapaian tujuan penelitian. Proses pengumpulan data primer umumnya lebih kompleks dibandingkan data sekunder, karena memerlukan lebih banyak waktu, usaha, dan biaya. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan untuk mendapatkan data langsung dari responden melalui metode seperti survei, wawancara, atau observasi.

Dalam konteks penelitian ini, data primer menjadi sumber utama informasi yang relevan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komunikasi internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Senduro. Data tersebut akan diperoleh melalui pengisian kuesioner yang dirancang secara sistematis oleh pegawai puskesmas sebagai responden penelitian. Proses pengumpulan data primer melibatkan pengukuran langsung terhadap variabel

penelitian, seperti budaya organisasi yang mencakup nilai-nilai bersama, komunikasi internal yang melibatkan efektivitas penyampaian informasi, serta motivasi kerja yang memengaruhi semangat dan produktivitas pegawai.

### **3.3.2 Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder sebagai berikut:

Data sekunder ialah sumber yang tidak langsung dimana memeri data untuk peneliti, data tersebut didapatkan dari sumber yang bisa memberikan dukungan penelitian seperti dari literatur dan dokumentasi (Sugiyono, 2020). Data ini umumnya digunakan untuk melengkapi analisis dan memberikan wawasan tambahan yang tidak tersedia dalam data internal organisasi. Dalam konteks penelitian ini, data eksternal yang relevan mencakup informasi yang diperoleh dari berbagai sumber terpercaya, seperti dokumen pemerintah, laporan penelitian sebelumnya, dan data statistik resmi. Data ini dapat mencakup kondisi sosial dan ekonomi wilayah Puskesmas Senduro yang dapat memengaruhi budaya organisasi, komunikasi internal, motivasi kerja, serta kinerja pegawai. Informasi dari sumber eksternal juga dapat mencakup kebijakan pemerintah daerah terkait pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan fasilitas kesehatan, laporan kinerja publik secara keseluruhan, dan data benchmarking yang dapat digunakan sebagai pembanding kinerja pegawai di Puskesmas Senduro dengan instansi kesehatan lainnya.

### 3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

#### 3.4.1 Populasi

Populasi merupakan cakupan generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Karakteristik tersebut menjadi dasar untuk dijadikan fokus penelitian dengan tujuan memahami fenomena yang sedang diteliti. Melalui analisis terhadap populasi ini, peneliti dapat membuat kesimpulan yang relevan dan mendalam sesuai dengan kebutuhan penelitian (Sugiyono, 2020).

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan berasal dari pegawai Puskesmas Senduro, baik pegawai negeri sipil (PNS) maupun pegawai tetap, pegawai honorer, serta tenaga kontrak yang terlibat dalam berbagai tugas administratif dan operasional sejumlah 65 pegawai.

#### 3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri dan karakteristik serupa dengan keseluruhan populasi. Dalam kondisi populasi yang sangat besar, peneliti sering kali tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh elemen populasi karena keterbatasan sumber daya seperti waktu, biaya, dan tenaga. Oleh karena itu, pengambilan sampel digunakan sebagai alternatif yang representatif untuk memperoleh data yang relevan (Sugiyono, 2020).

Dalam penelitian ini menggunakan *census sampling* atau sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan ketika populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan untuk

mengambil semua anggota populasi sebagai responden. Berikut kriteria yang menjadi pertimbangan responden :

- 1) Pegawai aktif yang bekerja di Puskesmas Senduro.
- 2) Pegawai yang memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun, agar dapat memberikan informasi yang relevan terkait budaya organisasi, komunikasi internal, dan motivasi kerja.
- 3) Responden yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian dan mengisi kuesioner yang diberikan.

### **3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional**

#### **3.5.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah objek penelitian yang ditetapkan yang diamati dan dipelajari untuk memperoleh informasi untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini ada beberapa variabel yaitu:

- a. Variabel Independen. Variabel ini menurut (Sugiyono, 2017) sering disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Yang dalam bahasa Indonesia biasa disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab penambahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Dalam penelitian ini variable independen yaitu sebagai berikut :

- 1) Budaya Organisasi (X1)
- 2) Komunikasi Internal (X2)
- 3) Motivasi Kerja (X3)

b. Variabel Dependen. Variabel ini juga disebut variabel dependen, endogen atau hasil. Menurut (Sugiyono, 2017) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau berasal dari variabel independen. Yang menjadi variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

### **3.5.2 Definisi Konseptual**

#### **a. Budaya Organisasi (X1)**

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang dianut secara kolektif oleh anggota organisasi yang membentuk identitas organisasi, memandu perilaku individu dalam pengambilan keputusan serta interaksi sehari-hari, dan berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang selaras dengan visi dan misi organisasi.

#### **b. Komunikasi Internal (X2)**

Komunikasi internal adalah proses strategis pertukaran informasi, pesan, dan ide yang terjadi secara formal maupun informal di dalam organisasi, baik antara manajemen dan karyawan maupun antar sesama anggota organisasi. Komunikasi ini mencakup jalur komunikasi vertikal (atasan-bawahan) dan horizontal (antar rekan sejawat) yang bertujuan menciptakan keselarasan dalam pencapaian tujuan organisasi.

#### **c. Motivasi Kerja (X3)**

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan psikologis internal yang memacu pegawai untuk menunjukkan semangat kerja tinggi, meningkatkan komitmen, serta menjalankan tanggung jawab secara optimal dalam melaksanakan tugas di lingkungan kerja Puskesmas.

#### **d. Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja pegawai menggambarkan sejauh mana seorang individu mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif, baik dari sisi mutu maupun jumlah, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Capaian ini mencerminkan kontribusi nyata pegawai dalam menjalankan peran fungsionalnya, yang selanjutnya dievaluasi berdasarkan tingkat kesesuaian antara hasil yang diperoleh dengan standar kinerja atau ekspektasi yang telah dirumuskan oleh institusi. Dengan kata lain, kinerja menjadi indikator penting dalam menilai produktivitas dan efektivitas kerja seseorang dalam konteks pencapaian tujuan organisasi.

#### **3.5.3 Definisi Operasional**

##### **a. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan membentuk pola perilaku dalam lingkungan kerja (Schein, 2010).

Menurut Cameron and Quinn (2011) indikator budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) *Clan Culture* (Budaya Keluarga)
- 2) *Adhocracy Culture* (Budaya Inovatif)
- 3) *Market Culture* (Budaya Berorientasi Hasil)
- 4) *Hierarchy Culture* (Budaya Formal dan Terstruktur)

Berdasarkan beberapa indikator - indikator tersebut, maka akan disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert sebagai berikut :

- 1) Saya merasa lingkungan kerja saya seperti keluarga, di mana hubungan antarpegawai terjalin erat dan saling mendukung.
- 2) Saya didorong untuk mengemukakan ide-ide baru dan mencoba cara kerja yang berbeda guna meningkatkan kinerja.
- 3) Saya terbiasa bekerja dengan fokus pada pencapaian target dan hasil kerja yang terukur.
- 4) Saya bekerja dalam sistem yang terorganisasi dengan baik, di mana aturan dan prosedur kerja dijalankan secara konsisten.

**b. Komunikasi Internal**

Komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi, ide, dan pesan dalam suatu organisasi yang terjadi antara manajemen dan karyawan atau antar sesama anggota organisasi. Komunikasi ini mencakup berbagai cara penyampaian pesan, baik secara formal maupun informal, yang bertujuan untuk menciptakan keselarasan dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019).

Indikator Komunikasi Internal (Pedemonte, 2024) adalah:

- 1) Transparansi Informasi
- 2) Frekuensi Komunikasi
- 3) Partisipasi Karyawan
- 4) Responsivitas Manajemen
- 5) Keefektifan Saluran Komunikasi

Berdasarkan beberapa indikator - indikator tersebut, maka akan disusun kuesioner dengan jawaban dalam skalalikert sebagai berikut :

- 1) Saya selalu mendapat informasi yang jelas dan lengkap tentang tugas dan tanggung jawab mereka.
- 2) Saya mendapatkan pembaruan informasi terkait pekerjaan atau operasional Puskesmas.
- 3) Saya diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau masukan dalam rapat atau forum kerja.
- 4) Pimpinan merespons dengan cepat pertanyaan atau keluhan dari pegawai.
- 5) Saya tidak mengalami kesulitan dalam menerima atau menyampaikan informasi melalui saluran komunikasi yang ada.

### c. Motivasi Kerja

Menurut Karlina & Martamin, (2020, hal. 118) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan dorongan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan di dalam sebuah organisasi pasti ada budaya yang selalu menjadi ciri khas dari organisasi tersebut yang meliputi gaya kepemimpinan yang ditimbulkan dari ciri khas seorang pegawai yang berbentuk budaya kerja orgainsasi.

Menurut Locke & Latham (2019) indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Tujuan yang spesifik
- 2) Tingkat kesulitan
- 3) Komitmen terhadap tujuan
- 4) Umpaman balik
- 5) Kompleksitas tugas

Berdasarkan beberapa indikator - indikator tersebut, maka akan disusun kuesioner dengan jawaban dalam skalalikert sebagai berikut :

- 1) Saya diberikan tujuan kerja yang jelas dan terukur sehingga saya tahu apa yang harus dicapai setiap harinya.
- 2) Tugas yang saya terima cukup menantang dan mendorong saya untuk mengembangkan kemampuan diri secara maksimal.
- 3) Saya memiliki komitmen pribadi untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin karena saya merasa terlibat dalam penetapan target kerja.
- 4) Saya secara rutin menerima umpan balik dari atasan yang membantu saya memperbaiki dan meningkatkan kinerja kerja saya.
- 5) Tingkat kesulitan tugas yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang saya miliki, sehingga saya dapat menyelesaikannya dengan percaya diri.

#### **d. Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2015) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Menurut Aisyah et al., (2017) dalam Hasibuan, (2013) terdapat indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas

### 5) Kemandirian

Berdasarkan uraian tersebut maka indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dan sesuai standar yang ditetapkan.
- 2) Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- 3) Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- 4) Saya menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.
- 5) Saya dapat menyelesaikan tugas tanpa harus selalu bergantung pada bantuan dari rekan kerja atau atasan.

### 3.6 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian sangat bergantung pada aspek validitas dan reliabilitasnya. Validitas memastikan bahwa instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, sementara reliabilitas menjamin konsistensi hasil pengukuran. Selain itu, kualitas data yang dikumpulkan juga ditentukan oleh ketepatan metode yang digunakan dalam proses pengumpulan data. Penting untuk dipahami bahwa meskipun sebuah instrumen telah terbukti valid dan reliabel, hasil yang diperoleh tidak akan optimal jika penggunaannya tidak sesuai dengan prosedur yang tepat. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berbentuk berbagai jenis alat, seperti tes, pedoman

wawancara, pedoman observasi, maupun kuesioner. Pemilihan dan penerapan instrumen ini harus disesuaikan dengan tujuan penelitian dan karakteristik variabel yang ingin diukur. Dengan demikian, kombinasi antara instrumen yang baik dan penggunaan metode yang tepat akan menghasilkan data yang valid dan reliabel untuk analisis lebih lanjut (Sugiyono, 2020)

**Tabel 3.1 Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
Budaya Organisasi	Budaya Keluarga	Saya merasa lingkungan kerja saya seperti keluarga, di mana hubungan antarpegawai terjalin erat dan saling mendukung.	Ordinal	Cameron dan Quin (2011)
	Budaya Inovatif	Saya didorong untuk mengembangkan ide-ide baru dan mencoba cara kerja yang berbeda guna meningkatkan kinerja.		
	Budaya Berorientasi Hasil	Saya terbiasa bekerja dengan fokus pada pencapaian target dan hasil kerja yang terukur.		
	Budaya Formal dan Terstruktur	Saya bekerja dalam sistem yang terorganisasi dengan baik, di mana aturan dan prosedur kerja dijalankan secara konsisten.		
Komunikasi Internal	Transparansi Informasi	Saya selalu mendapat informasi yang jelas dan lengkap tentang tugas dan tanggung jawab mereka.	Ordinal	Pedemonte (2024)
	Frekuensi Komunikasi	Saya mendapatkan pembaruan informasi terkait pekerjaan atau operasional Puskesmas.		
	Partisipasi Karyawan	Saya diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau masukan dalam rapat atau forum		

Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
		kerja.		
Responsivitas Manajemen	Pimpinan merespons dengan cepat pertanyaan atau keluhan dari pegawai.			
Keefektifan Saluran Komunikasi	Saya tidak mengalami kesulitan dalam menerima atau menyampaikan informasi melalui saluran komunikasi yang ada.			
Motivasi Kerja	Tujuan yang spesifik	Saya diberikan tujuan kerja yang jelas dan terukur sehingga saya tahu apa yang harus dicapai setiap harinya.	Ordinal	Locke & Latham (2019)
	Tingkat kesulitan	Tugas yang saya terima cukup menantang dan mendorong saya untuk mengembangkan kemampuan diri secara maksimal.		
	Komitmen terhadap tujuan	Saya memiliki komitmen pribadi untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin karena saya merasa terlibat dalam penetapan target kerja.		
	Umpaman balik	Saya secara rutin menerima umpan balik dari atasan yang membantu saya memperbaiki dan meningkatkan kinerja kerja saya.		
	Kompleksitas tugas	Tingkat kesulitan tugas yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang saya miliki, sehingga saya dapat menyelesaiannya dengan percaya diri.		
Kinerja Pegawai	Kualitas	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan hasil yang	Ordinal	Aisyah et al., (2017)

Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
		memuaskan dan sesuai standar yang ditetapkan.		
	Kuantitas	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditentukan		
	Ketepatan Waktu	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.		
	Efektivitas	Saya menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.		
	Kemandirian	Saya dapat menyelesaikan tugas tanpa harus selalu bergantung pada bantuan dari rekan kerja atau atasan.		

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2025

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

#### 3.7.1 Observasi

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2020) observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang memiliki karakteristik unik dibandingkan dengan metode lainnya, seperti wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner melibatkan komunikasi langsung dengan individu, observasi tidak terbatas pada interaksi dengan manusia saja, tetapi juga mencakup pengamatan terhadap objek-objek di lingkungan alam. Metode ini sering digunakan ketika penelitian berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, fenomena alam, atau situasi di mana jumlah responden yang diamati relatif kecil.

### 3.7.2 Kuesioner

Kuesioner adalah salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2020). Teknik ini dianggap efisien jika peneliti telah memahami secara jelas variabel yang ingin diukur serta memiliki gambaran tentang informasi yang dapat diperoleh dari responden. Kuesioner dapat dirancang dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat tertutup maupun terbuka, tergantung pada tujuan penelitian. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung dengan tatap muka, melalui pengiriman pos, atau menggunakan platform berbasis internet, sehingga mempermudah penjangkauan responden.

Pengumpulan data utama dilakukan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada pegawai yang bekerja di Puskesmas Senduro, baik pegawai negeri sipil (PNS) maupun tenaga honorer, yang secara langsung terlibat dalam kegiatan operasional dan administratif. Kuesioner ini akan berisi pertanyaan yang mengukur persepsi terkait dengan tiga variabel utama dalam penelitian. Pengukuran data yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan cara memberikan skor pada setiap butir jawaban dari pertanyaan yang ada pada kuesioner. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan pada skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Berikut ini adalah bentuk dari skala likert:

**Tabel 3.2 Skala likert**

No.	Keterangan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

**Sumber: Sugiyono (2020)**

### **3.8 Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2020) Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan tahapan yang dilakukan setelah semua data dari responden atau sumber lainnya berhasil dikumpulkan. Langkah-langkah dalam analisis data meliputi, pengelompokan data sesuai variabel dan kategori responden, penyusunan tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang menjadi fokus penelitian, melakukan perhitungan guna menjawab pertanyaan penelitian, serta melakukan penghitungan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

#### **3.8.1 Uji Instrumen**

Secara umum, instrumen penelitian yang telah dirancang oleh peneliti perlu diuji untuk memastikan kualitasnya, yaitu melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner atau alat ukur yang digunakan benar-benar mampu merepresentasikan tujuan penelitian, sehingga dapat mengukur apa yang seharusnya diukur secara akurat. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi instrumen, sehingga hasil yang

diperoleh tetap stabil meskipun pengukuran dilakukan pada waktu atau situasi yang berbeda. Penyusunan kuesioner harus dilakukan dengan cermat agar setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan sesuai dengan tujuan penelitian dan relevan dengan variabel yang diteliti. Jika suatu instrumen penelitian tidak memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, maka data yang dikumpulkan dapat menjadi tidak akurat atau tidak konsisten. Akibatnya, hasil penelitian tidak akan memiliki kualitas yang baik dan dapat mengarah pada kesimpulan yang keliru (Noor, 2021).

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menentukan apakah suatu kuesioner dapat dianggap valid atau tidak. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaannya mampu memberikan pemahaman yang sesuai dengan materi yang ingin diukur serta dapat menggambarkan informasi yang relevan dengan tujuan pengukuran. Jika kuesioner berhasil menggali informasi yang sesuai untuk mengukur variabel tertentu, maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Dalam pengujian validitas, peneliti sering menggunakan perangkat lunak SPSS. Untuk memastikan validitas kuesioner, dilakukan uji korelasi antara faktor-faktor yang diukur dengan skor dari kuesioner tersebut. Kriteria validitas ditentukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka kuesioner dianggap valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka kuesioner dianggap tidak valid (Noor, 2021).

### b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk menilai keandalan kuesioner sebagai alat pengukur variabel. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika jawaban yang diberikan oleh seseorang terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas suatu alat pengukur dapat dilihat dari tingkat kesalahan pengukurannya, semakin kecil kesalahan pengukuran, maka semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, semakin besar kesalahan pengukuran, semakin rendah tingkat reliabilitas alat pengukur tersebut (Noor, 2021).

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan program SPSS dengan metode uji statistik Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Sebuah variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih  $> 0,60$ . Hal ini sesuai dengan pedoman yang dikemukakan oleh Ghazali (2018).

#### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Menurut pendapat Ghazali (2016), pengujian normalitas merupakan prosedur penting dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menilai apakah residual dari model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal. Ketidakterpenuhan asumsi normalitas biasanya disebabkan oleh dua faktor utama. Pertama, adanya nilai residual yang ekstrem atau menyimpang jauh dari pola sebaran data lainnya, yang mengakibatkan distribusi residual menjadi tidak normal. Kedua, kondisi intrinsik atau karakteristik dasar dari

data yang memang berasal dari populasi yang tidak mengikuti pola distribusi normal sejak awal juga dapat menyebabkan pelanggaran terhadap asumsi ini. Terdapat dua pendekatan utama yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal, yakni melalui analisis grafik dan pengujian statistik. Dalam penelitian ini, normalitas residual diuji secara statistik menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual dikatakan menyebar secara normal apabila hasil uji menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2021).

### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut (Husein, 2015) uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikorelasi yang harus diatasi. Multikolinearitas merujuk pada situasi di mana dua atau lebih variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan yang sangat erat. Hal ini dapat mengakibatkan koefisien regresi menjadi tidak pasti serta menghasilkan standar error yang tinggi. Biasanya, gejala multikolinearitas terlihat ketika model memiliki nilai  $R^2$  yang tinggi, namun sebagian besar koefisien regresi tidak signifikan saat diuji, misalnya dengan uji Pearson..

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual antar pengamatan, yang dapat mengindikasikan pelanggaran terhadap salah satu asumsi klasik regresi linier. Terdapat berbagai metode yang dapat digunakan dalam mendeteksi

adanya gejala heteroskedastisitas, antara lain melalui uji grafik scatterplot, uji Park, uji Glejser, serta uji White. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan memanfaatkan metode grafik, yaitu dengan memplot nilai prediksi dari variabel dependen (ZPRED) terhadap nilai residual standar (SRESID) untuk mengamati pola penyebaran data.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2021), regresi linier berganda digunakan ketika peneliti ingin memprediksi perubahan yang terjadi pada variabel dependen berdasarkan perubahan nilai dari tiga variabel independen yang berfungsi sebagai faktor prediktor. Metode ini memungkinkan peneliti untuk melihat bagaimana variabel dependen akan berubah apabila masing-masing variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan.

Secara umum persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Variabel Budaya Organisasi

$X_2$  = Variabel Komunikasi Internal

$X_3$  = Variabel Motivasi Kerja

$e$  = Eror

### 3.8.4 Uji Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda, langkah selanjutnya adalah melaksanakan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y), serta untuk mengukur besar pengaruhnya. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e,$$

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen (Mulyono, 2019). Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Berikut langkah-langkah untuk melakukan uji t :

- 1) Menentukan hipotesis parsial antara variabel independen dan dependen
  - a) Hipotesis Pertama H1: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di puskesmas senduro.
  - b) Hipotesis Kedua H2: Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di puskesmas senduro.
  - c) Hipotesis Ketiga H3: Terdapat pengaruh pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas senduro.
- 2) Menentukan nilai kritis. Dalam pengujian hipotesis nilai kritis terhadap koefisien regresi dapat ditentukan menggunakan tabel

distribusi normal dengan memperhatikan tingkat signifikan serta banyaknya sampel yang dipakai.

- 3) Menghitung DF (*Degree of Freedom*) atau DK (derajat kebebasan) dengan rumus  $DF = n - k$
- 4) Kemudian menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dibuat kesimpulan mengenai diterima tidaknya hipotesis setelah dibandingkan antara t hitung dan t table

#### **b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur garis regresi sesuai dengan data aktualnya, Koefisien determinasi ( $R^2$  atau R squared) mengukur prosentase total variasi variabel dependen yaitu kinerja pegawai yang dijelaskan oleh variabel independent yaitu budaya organisasi, komunikasi internal dan motivasi kerja. Koefisien determinan ( $R^2$ ) kisaran nol (0) sampai dengan satu (1). Dari persamaan tersebut apabila diperoleh  $R^2=1$  atau mendekati 1 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan bila diperoleh  $R^2 = 0$  atau mendekati 0 maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.