

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Metode dan Pendekatan penelitian

3.1.1. Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan "metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Dalam hal ini, jenis penelitian ini menggambarkan fenomena sosial untuk mendapatkan informasi tentang situasi seperti Budaya Organisasi, Gaya Kepimpinan, Motivasi dan Kinerja, dengan melibatkan pengumpulan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian.

3.1.2. Metode Penelitian

Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri atas metode *Struktur Equation Modelling* (Model SEM) dengan bantuan *software computer* aplikasi SMART-PLS Versi 4.1.0.3. selaras dengan pendapat Sugiyono (2019:2) menjelaskan bahwa "metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode Penelitian

berhubungan erat dengan procedure, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan. Desain penelitian harus cocok dengan pendekatan penelitian yang dipilih”.

3.1.3. Pendekatan Penelitian

Dalam Sugiyono (2018:51), menjelaskan bahwa “penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih”. Seperti yang dijelaskan bahwa penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Artinya bahwa tujuannya adalah untuk menentukan apakah terdapat asosiasi atau korelasi serta pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dan sejauh mana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya dengan menggunakan prosedur statistik.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan sohyek penelitian. Sugiyono (2019:126) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai yang bertugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah, baik itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Honorer yang berjumlah 42 Orang.

3.2.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Selaras dengan pendapatnya Sugiyono (2014:118) “Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Penulis memilih teknik sampling jenuh dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini relatif sedikit, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini merupakan jumlah dari keseluruhan populasi, yakni berjumlah 42 Orang/responden.

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah. Estimasi waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah selama kurun waktu 3 (tiga) bulan, yaitu terhitung mulai dari bulan Mei 2024 samapi dengan bulan Juli 2024.

Tabel 3.3. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan April 2024	Bulan Mei 2024	Bulan Juni 2024
1.	Persiapan	✓		
2.	Observasi		✓	
3.	Pelaksanaan			✓

3.4. Definisi Konseptual Variabel penelitian

3.4.1. Variabel Independen

Sugiyono (2019:69) variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

3.4.2. Variabel Dependen

Sugiyono (2019:69) variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel Kinerja Pegawai (Y).

3.5. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk mengidentifikasi jenis dan indikator variabel dalam penelitian ini. Proses variabel bertujuan untuk mengukur setiap variabel, sehingga dapat dilakukan penelitian dari pengujian hipotesis dengan alat untuk mengukur variabel tersebut secara benar dan akurat. Dalam penelitian ini terdapat dari 3 (tiga) variabel independen yang diberi simbol Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel Budaya Organisasi (X1), variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dan Motivasi (X3) dan Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel Kinerja Pegawai (Y). Dengan berlandaskan pendapat para ahli dalam penentuan variabel penelitian adalah seperti berikut.

3.5.1. Kinerja Pegawai (Y)

Dalam Mangkunegara (2017:67) juga menjelaskan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk

memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995:364).

3.5.2. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Menurut Tuala, (2020:4), budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

3.5.3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2):

Zaharuddin (2021:50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

3.5.4. Variabel Motivasi (X3):

Dalam Winardi (2016:02) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu”.

3.6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen adalah pedoman atau panduan dalam merumuskan pertanyaan-pertanyaan yang akan dipaparkan dalam instrumen penelitian. Sebagai tahap awal untuk menemukan data yang ingin diteliti, berikut kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

3.6.1. Instrumen Budaya Organisasi

Kisi-kisi instrumen ini dikembangkan berdasarkan indikator budaya organisasi menurut Robbins & Judge (2019:26) yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica, sebagai berikut:

1) Inovasi dan pengambilan risiko

Suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.

2) Perhatian terhadap detail

Dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal detail.

3) Orientasi hasil

Dimana manajemen fokus pada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.

4) Orientasi orang

Dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.

5) Orientasi tim

Dimana aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan tim dari pada individual.

6) Keagresifan

Dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada *easy going* (mudah bergaul).

7) Stabilitas

Dimana aktivitas organisasi menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

Table.3.6.1. Indikator Variabel Budaya Organisasi (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Jawaban responden
Budaya Organisasi (X1)	Skala Likert	Inovasi dan Pengambilan resiko	1. 2.	Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang menjadi dasar sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal. Dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan. Sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada. Indikator budaya organisasi adalah kerapian dalam administrasi, pembagian wewenang yang jelas,
		Orientasi Hasil	1. 2.	
		Orientasi Orang	1. 2.	
		Orientasi Team	1. 2.	
		Keagresifan	1. 2.	
		Stabilitas	1. 2.	

				<p>kedisiplinan, dan inovasi. Budaya organisasi dalam penelitian ini diteliti dengan menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada pegawai Kantor Dinas Pendidikan Papua Tengah.</p>
--	--	--	--	---

3.6.2. Instrument Gaya Kepemimpinan.

Kisi-kisi instrumen ini dikembangkan berdasarkan indikator budaya organisasi menurut menurut Menurut Sari dan Putra (2019:6) yaitu:

a). Kemampuan mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b). Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c.) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

Table.3.6.2. Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Jawaban Responden
Gaya Kepemimpinan (X2)	Skala Likert	Kemampuan Mengambil Keputusan	1. 2.	Gaya kepemimpinan dapat diukur melalui indikator-indikator seperti sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Variabel gaya kepemimpinan ini dapat diukur melalui indikator-indikator seperti kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, dan tanggung jawab
		Kemampuan Memotivasi	1. 2.	
		Kemampuan Komunikasi	1. 2.	

3..6.3. Instrumen Motivasi

Kisi-kisi instrumen ini dikembangkan berdasarkan indikator menurut Gunawan, Sucipto, Suryadi (2020), Indikator motivasi kerja antara lain adalah:

a) Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

c) Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.

d) Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

e) Kebutuhan perwujudan diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, Dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan dan potensinya.

Table.3.6.3. Indikator Variabel Motivasi (X3)

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Jawaban Responden
Motivasi (X3)	Skala Likert	Kebutuhan Fisik	1. 2.	Motivasi kerja adalah suatu daya dorong yang memberikan dorongan kepada individu untuk terus bekerja dalam rangka mencapai tujuan. Untuk mengukur motivasi kerja dapat dilihat dari motivasi fisiologis, motivasi keselamatan, motivasi sosial, motivasi penghargaan, dan aktualisasi diri. yang diukur dengan menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada pegawai Kantor Dinas Pendidikan Papua Tengah.
		Kebutuhan Rasa Aman	1. 2.	
		Kebutuhan Sosial	1. 2.	
		Kebutuhan Akan Penghargaan	1. 2.	
		Kebutuhan Perwujudan Diri	1. 2.	

3.6.4. Instrumen Kinerja (Y)

Kisi-kisi instrumen ini dikembangkan berdasarkan indikator menurut Pokok-pokok Substansi PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS menyatakan bahwa indikator kinerja yakni Orientasi pelayanan, Komitmen, Inisiatif kerja serta kompetensi dan ketrampilan kerja.

Table.3.6.4. Indikator Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Jawaban Responden
Kinerja Pegawai (Y)	Skala Likert	Orienasi Pelayanan	1. 2.	Kinerja pegawai adalah hasil unjuk kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal seperti sikap, mental, intelegensi, dan lingkungan bekerja. Untuk mengukur kinerja pegawaimaka indikator
		Komitmen	1. 2.	
		Inisiatif Kerja	1. 2.	
		Kompetensi dan Ketrampilan Kerja	1. 2.	

			yang digunakan adalah Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung Jawab kerja. Kinerja pegawai dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan instrumen skala likert yang diberikan kepada pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi papua Tengah.
--	--	--	--

3.7. Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2020:193-330) “dapat dilakukan dengan cara : wawancara, kuesioner, observasi, dokumentasi, dan triangulasi”. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Kuesioner dan Studi Dokumen.

3.7.1. Kuesioner

Sumber data yang digunakan dalam teknik kuesioner adalah sumber data primer. Menurut Sugiyono (2020:193) “data primer atau sumber data utama adalah sumber data yang didapat secara langsung oleh pengumpul tanpa melalui perantara. Dalam penelitian ini, peneliti mengupulkan data secara langsung melalui penyebaran questioner kepada setiap responden untuk menjawab pertanyaan sesuai indikator yang dijadikan sebagai instrument dalam penelitian. Dimana dalam Supriyanto dan Ekowati, (2019). “Kuesioner adalah proses memperoleh data dengan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung kepada responden”

Pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner dibuat dengan metode *Likert Summated Rings (LSR)* atau yang disebut skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2018) “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dari pengembangan instrumennya, maka jawaban kuesioner dapat diberi skor (1-5) seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel.3.7.1. Skala Likert

Skala	Code	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-Ragu	R	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.7.2. Studi Dokumen

Teknik pengumpulan data studi dokumen bersumber dari literatur perpustakaan, ilmu perkuliahan document file (data internal) Dinas Pendidikan Provinsi Papua tengah serta dokumentasi yang berhubungan dengan permasalahan yang relevan yang menjadi objek penelitian.

3.8. Kalibrasi Instrumen Penelitian

Kalibrasi dalam penelitian ini diperlukan agar dapat memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan akurat dan konsisten dengan instrumen lainnya. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau kuesioner yang disebarakan. Adapun kalibrasi instrumen terdiri dari:

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Rumus uji validitas terlihat seperti berikut.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y. dua variabel yang dikorelasikan ($x=X-\bar{X}$ dan $y=Y-\bar{Y}$)

$\sum xy$ = Jumlah perkalian x dan

$y^2 = x^2$ = kuadrat dari x

$x^2 = y^2$ = kuadrat dari y

Pengujian validitas ini dilakukan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), syarat

Uji:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

$r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

3.8.2. Uji Reliabilitas

Dalam Sugiyono (2018:268) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu". Di sisi lain, uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:130). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria berikut:

1. Jika r_{alpha} positif dan lebih besar dari r_{tabel} maka pernyataan tersebut reliabel. Atau
Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliable
2. Jika r_{alpha} negatif dan lebih kecil dari r_{tabel} maka pernyataan tersebut tidak reliabel. Atau,
Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliable

3.9. Uji Persyaratan Analisis Data

3.9.1. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2018; 161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji setiap nilai variabel bebas apakah berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*. Ketentuan yang harus dipenuhi jika melakukan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov yaitu:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi yang normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak memiliki distribusi yang normal.

3.9.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas, yaitu:

- 1) Jika nilai signifikansi $> a = 0.05$, kesimpulannya yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi $< a = 0.05$, kesimpulannya yaitu terjadi heteroskedastisitas.

3.9.3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen efek dan multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas yakni, dengan syarat:

a) **Melihat nilai *tolerance*:**

- ❖ Jika nilai $\textit{tolerance} > 0.10$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- ❖ Jika nilai $\textit{tolerance} < 0.10$, maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

b) **Melihat nilai VIF:**

- ❖ Jika nilai $\textit{VIF} < 10.00$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- ❖ Jika nilai $\textit{VIF} > 10.00$, maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

3.10. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:307) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal

dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat. Variabel pada penelitian ini yakni variabel independent, meliputi Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi (X3) dan variable dependent Kinerja Pegawai (Y). Rumus regresi linear berganda, sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Variabel Kinerja Pegawai

a : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi Budaya Organisasi

β_2 : Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan

β_3 : Koefisien regresi Motivasi

X1 : Variabel Budaya Organisasi

X2 : Variabel Gaya Kepemimpinan

X3 : Variabel Motivasi

e : Error/Sisa

3.10.1. Uji Hipotesis

a) Uji F Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:179) uji pengaruh simultan digunakan untuk mempengaruhi apakah variabel independen secara bersama-sama atau simulta mempengaruhi variabel dependen. Dalam hal ini berlaku, bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien korelasi ganda yang di uji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. F tabel dapat dicari dengan didasarkan pada taraf signifikansi 5% (0.05) dan $df = n-k$. apabila nilai sig lebih kecil dari Tingkat signifikansi 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima Hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1) Merumuskan Hipotesis

$H_o : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0...$ tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0...$ ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Menentukan tingkat signifikan Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3) Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- H_o ditolak atau H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$
- H_o diterima atau H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$
- H_o ditolak atau H_a diterima jika nilai sig $< \alpha = 0,05$
- H_o diterima atau H_a ditolak jika nilai sig $> \alpha = 0,05$

b) Uji T Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2018:152) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Langkah untuk uji t adalah sebagai berikut:

1) Menetapkan hipotesis yang akan diuji. Hipotesis yang akan diuji yaitu:

a) $H_0: \beta_1 = 0$, artinya Budaya Organisasi tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai.

$H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai

b) $H_0: \beta_2 = 0$, artinya Gaya Kepemimpinan tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai.

$H_a: \beta_2 \neq 0$, artinya Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai

c) $H_0: \beta_3 = 0$, artinya Motivasi tidak dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai

d) $H_a: \beta_3 \neq 0$, artinya Motivasi dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

2) Menentukan tingkat signifikansi = α sebesar 0,05.

3) Menentukan daerah keputusan:

- a) Apabila $t_{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya secara parsial Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- b) Apabila $t_{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya secara parsial Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- c) Apabila $t_{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya secara parsial Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- d) Apabila $t_{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya secara parsial Gaya Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- e) Apabila $t_{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya secara parsial Motivasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- f) Apabila $t_{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya secara parsial Motivasi (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3.11. Koefisien determinasi (R^2).

Menurut Sugiyono (2018:248) Dalam analisis korelasi yang dicari adalah koefisien korelasi yaitu angka yang menyatakan derajat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya. Sugiyono (2018:256) mengemukakan bahwa Analisis korelasi berganda

digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan. Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel bebas tertentu terhadap perubahan variabel terikat.

- a) Koefisien determinasi parsial X1 terhadap Y dengan rumus:

$$KDY\ 1.23 = (rY1.23)^2 \times 100\%$$

- b) Koefisien determinasi parsial X2 terhadap Y dengan rumus:

$$KDY\ 2.13 = (rY2.13)^2 \times 100\%$$

- c) Koefisien determinasi parsial X3 terhadap Y dengan rumus:

$$KDY\ 3.12 = (rY3.12)^2 \times 100$$