

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini jika dilihat dari tujuan yang digunakan merupakan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa (Singarimbun dan Effendi, 1989:5).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004:72). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu, yang berjumlah 80 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2004:73). Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sensus. Supranto (2000:22) menjelaskan bahwa teknik sensus adalah teknik pengumpulan data di mana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan sensus disebut data yang sebenarnya (*true value*), atau sering disebut parameter.

3.3 Jenis Data Penelitian

3.3.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan berdasarkan interaksi langsung pengumpul dan sumber data (Wibisono, 2003:37). Menurut Umar (2003:190) data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti.

Data primer dalam penelitian ini didapat langsung dari karyawan yang dijadikan responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner (angket atau daftar pertanyaan) merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Tujuan pembuatan angket (kuesioner) adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian dengan kesahihan yang cukup tinggi. Biasanya angket dilakukan untuk mendapatkan informasi dari responden yang tersebar di daerah yang cukup luas (Soeratno dan Arsyad, 1995:96-98).

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data sekunder ini digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut (Umar, 2005:100). Menurut Wibisono (2003:119) data sekunder adalah data yang didapat dan disimpan oleh orang lain yang biasanya merupakan data masa lalu/historikal. Sedangkan menurut Soeratno dan Arsyad (1998:76-77) sumber-sumber sekunder ada berbagai macam antara

lain dari surat-surat pribadi, buku harian, notulen rapat, sampai dokumen-dokumen resmi berbagai instansi pemerintah.

Data sekunder dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan studi-studi lain yang berhubungan dengan Kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2004:31). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua (2), yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
a. Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (<i>leader</i>) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (<i>followers</i>) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Brahmasari	Indikator: - Kemampuan untuk memotivasi bawahan - Kemampuan untuk mempengaruhi bawahan

<p>b. Budaya Organisasi (X₂)</p>	<p>dan Suprayetno, 2008:125).</p> <p>Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu tentang makna kehidupan bersama dalam suatu organisasi. Adapun dimensi budaya organisasi adalah nilai-nilai, meliputi: kedisiplinan; persaingan; motivasi berprestasi. Norma-norma yang diyakini, meliputi: kejujuran; keadilan; sopan santun; keteladanan. Sikap yang dimiliki personil organisasi, meliputi: menghargai waktu; bersikap objektif; bersikap ilmiah. Kebiasaan-kebiasaan, meliputi: kerjasama; tanggung jawab; kerja keras; komitmen pada tugas (Setyaningrum, 2012:20).</p>	<p>Indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inovasi dan mengambil resiko - Perhatian pada detail - Orientasi hasil - Orientasi manusia - Orientasi tim - Agresivitas - Stabilitas
<p>a. Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan terhadap kinerjanya dalam melaksanakan tugas atau</p>	<p>Indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja - Tanggungjawab terhadap pekerjaan - Kerjasama dengan

	<p>pekerjaan utamanya, baik yang berupa tindakan atau unjuk kerja. Kemampuan profesional, meliputi: menguasai bidang kerja; menyelesaikan masalah dengan baik; mengambil keputusan secara tepat; mengoperasikan fasilitas kerja. Komunikasi kerja, meliputi: mengajak orang lain untuk bekerjasama; menyampaikan pesan secara tepat; mendengarkan pesan dari orang lain; memanfaatkan alat komunikasi yang efektif; mengecek informasi; menghargai prestasi orang lain. Menyesuaikan diri dengan lingkungan, meliputi: kemampuan beradaptasi; memenuhi tuntutan lingkungan dalam bekerja; meningkatkan kemampuan; cepat tanggap terhadap perubahan. Keunggulan kerja, meliputi: memiliki potensi yang dapat dibanggakan; tahan terhadap tugas yang cukup berat;</p>	<p>rekan kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja - Inisiatif pegawai
--	---	--

	mengambil alih bidang tugas yang sukar; telaten dan ulet dalam menghadapi tugas (Setiyaningrum, 2012:20).	
--	---	--

3.5 Uji Kualitas Data

Alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian harus memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi, hal ini dimaksudkan agar pengambilan data-data yang akan dilakukan dapat tepat sesuai dengan apa yang diinginkan. Data dalam penelitian ini diambil dari hasil penyebaran kuesioner yang diberikan kepada sampel penelitian, yaitu karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu. Jumlah responden untuk menguji validitas dan reliabilitas item pertanyaan berjumlah 80 orang. Dari 80 responden yang diambil maka selanjutnya dilakukan tabulasi yang kemudian diolah dengan menggunakan program komputer SPSS.

3.5.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data primer (melalui angket) yang dipakai dapat sesuai dengan sasaran yang akan dituju dalam penelitian. Kriteria validitas instrumen didasarkan atas perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan nilai $r_{tabel} = 0,2108$. Bila r_{hitung} lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,2108$ atau nilai probabilitasnya tidak lebih besar dari setengah nilai kritis, maka pernyataan dianggap valid (Ghozali, 2005:45). Sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dibandingkan nilai $r_{tabel} = 0,2108$ dan bernilai negatif atau nilai probabilitasnya lebih besar dari setengah nilai kritis, maka pernyataan dianggap gugur.

3.5.1.1 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Tabel 3.2
Hasil Pengukuran Validitas Variabel Kepemimpinan

Variabel	No. item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	1	0,507	0,2108	Valid
	2	0,716	0,2108	Valid
	3	0,665	0,2108	Valid
	4	0,695	0,2108	Valid
	5	0,687	0,2108	Valid
	6	0,578	0,2108	Valid

Sumber: Lampiran

Dari hasil rekapitulasi data yang tersaji dalam tabel 4.1 di atas, terlihat bahwa nilai r hitung untuk semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kepemimpinan bernilai lebih dari 0,211. Dengan demikian item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kepemimpinan dianggap valid dan dapat digunakan untuk mendapatkan data-data penelitian.

3.5.1.2 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Dari hasil rekapitulasi data yang tersaji dalam tabel 3.3 di bawah ini, terlihat bahwa nilai r hitung untuk semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi bernilai lebih dari 0,211. Dengan demikian item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi dianggap valid dan dapat digunakan untuk mendapatkan data-data penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Pengukuran Validitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	No. item	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X₂)	1	0,522	0,2108	Valid
	2	0,561	0,2108	Valid
	3	0,642	0,2108	Valid
	4	0,435	0,2108	Valid
	5	0,343	0,2108	Valid
	6	0,659	0,2108	Valid
	7	0,701	0,2108	Valid
	8	0,679	0,2108	Valid
	9	0,651	0,2108	Valid
	10	0,418	0,2108	Valid
	11	0,643	0,2108	Valid
	12	0,526	0,2108	Valid
	13	0,501	0,2108	Valid
	14	0,662	0,2108	Valid
	15	0,482	0,2108	Valid
	16	0,562	0,2108	Valid
	17	0,634	0,2108	Valid
	18	0,763	0,2108	Valid
	19	0,295	0,2108	Valid
	20	0,571	0,2108	Valid
	21	0,621	0,2108	Valid

Sumber: Lampiran

3.5.1.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil rekapitulasi data yang tersaji dalam tabel 3.4 di bawah ini, terlihat bahwa nilai r hitung untuk semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan bernilai lebih dari 0,211. Dengan demikian item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dianggap valid dan dapat digunakan untuk mendapatkan data-data penelitian.

Tabel 3.4
 Hasil Pengukuran Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	No. item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,741	0,2108	Valid
	2	0,744	0,2108	Valid
	3	0,739	0,2108	Valid
	4	0,781	0,2108	Valid
	5	0,783	0,2108	Valid
	6	0,640	0,2108	Valid
	7	0,696	0,2108	Valid
	8	0,583	0,2108	Valid
	9	0,546	0,2108	Valid
	10	0,782	0,2108	Valid
	11	0,564	0,2108	Valid
	12	0,660	0,2108	Valid
	13	0,359	0,2108	Valid
	14	0,513	0,2108	Valid
	15	0,517	0,2108	Valid

Sumber: Lampiran

3.5.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur kestabilan hasil akhir. Sehingga bilamana alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrumen yang sama akan menghasilkan data yang dapat dipercaya (reliabel). Dimana untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan formulasi koefisien Alpha. Berdasarkan uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan program SPSS dihasilkan data sebagai berikut:

Tabel 3.5
 Hasil Pengukuran Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,690	Reliabel
Budaya Organisasi	0,892	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,899	Reliabel

Sumber: Lampiran

Paparan tabel 3.5 di atas menunjukkan bahwa item pertanyaan dari variabel Kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan berstatus reliabel. Ini terlihat dari koefisien alpha yang positif bernilai lebih besar dari 0,6 (Nunnally dalam Ghozali, 2005:41). Dengan demikian instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk meneliti data-data sama pada kondisi relatif sama, dengan probabilitas hasil penelitian yang dapat dipercaya.

3.5.3 Analisis Crosstab

Analisis crosstab adalah suatu metode analisis berbentuk table, dimana menampilkan tabulasi silang atau table kontingensi yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengetahui apakah ada korelasi atau hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Singkatnya, analisis crosstab merupakan metode untuk mentabulasikan beberapa variabel yang berbeda kedalam suatu matriks. Table yang dianalisis disini adalah hubungan antara variabel dalam baris dengan variabel dalam kolom. Berdasarkan analisis crosstab dihasilkan data sebagai berikut:

3.5.3.1 Hasil Pengujian Crosstab Variabel Kepemimpinan

3.5.3.1.1 Kelompok Umur dengan Variabel Kepemimpinan

Berikut ini merupakan hasil pengujian variabel kepemimpinan dengan umur responden:

Berdasarkan tabel di bawah ini maka dapat diketahui bahwa berdasarkan umur, responden komposisi terbanyak adalah pada kelompok umur 20-30 tahun dengan

jumlah 34 responden dengan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang. Sedangkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Tabel 3.6
 Hasil Pengujian Crosstab Umur dengan Variabel Kepemimpinan
Umur * Kepemimpinan Crosstabulation

Count

		Kepemimpinan					Total
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	
Umur	20 sd 30 tahun	0	0	4	14	16	34
	31 sd 40 tahun	0	0	1	11	11	23
	41 sd 50 tahun	0	0	1	12	10	21
	51 sd 60 tahun	0	0	0	0	0	0
Total		0	0	6	37	37	80

Sumber: Lampiran

3.5.3.1.2 Kelompok Umur dengan Indikator Kemampuan Untuk Memotivasi Bawahannya

Berikut ini merupakan hasil pengujian indikator Kemampuan Memotivasi

Bawahan dengan umur responden:

Berdasarkan hasil perhitungan Crosstabulation Indikator kemampuan untuk memotivasi bawahan adalah indikator yang terbanyak menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 47 responden, terdiri dari umur 20-30 tahun sebanyak 21 responden, 31-40 tahun sebanyak 13 responden, 41 sd 50 tahun sebanyak 11

responden, sedangkan 51 sd 60 tahun 2 responden. Sedangkan indikator kemampuan mempengaruhi bawahan hanya terdapat 43 responden, dan tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Tabel 3.7
 Hasil Pengujian Crosstab Umur dengan Indikator Kemampuan Memotivasi Bawahan

Umur * Kemampuan untuk memotivasi bawahan Crosstabulation
 Count

		Kemampuan untuk memotivasi bawahan					Total
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	
Umur	20 sd 30 tahun	0	0	4	9	21	34
	31 sd 40 tahun	0	0	2	8	13	23
	41 sd 50 tahun	0	0	1	5	11	17
	51 sd 60 tahun	0	0	0	4	2	6
Total		0	0	7	26	47	80

Sumber: Lampiran

3.5.3.1.3 Kelompok Jenis Kelamin dengan variable Kepemimpinan

Berikut ini merupakan hasil pengujian variabel kepemimpinan dengan jenis kelamin responden:

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden komposisi terbanyak adalah pada jenis kelamin perempuan dengan jumlah 52 responden dengan responden yang menjawab setuju berjumlah 26

orang. Sedangkan pada jenis kelamin laki-laki hanya terdapat 11 orang yang menjawab setuju.

Tabel 3.8

Hasil Pengujian Crosstab Jenis Kelamin dengan Variabel Kepemimpinan

Jenis Kelamin * Kepemimpinan Crosstabulation

Count

		Kepemimpinan				Total	
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-Ragu	Setuju		Sangat Setuju
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	0	1	11	16	28
	Perempuan	0	0	5	26	21	52
Total		0	0	6	37	37	80

Sumber: Lampiran

3.5.3.1.4 Kelompok Jenis Kelamin dengan Indikator Kemampuan Untuk Memotivasi Bawahan

Berikut ini merupakan hasil pengujian indikator Kemampuan Memotivasi Bawahan dengan jenis kelamin responden:

Berdasarkan hasil perhitungan Crosstabulation Indikator kemampuan untuk memotivasi bawahan adalah indikator yang terbanyak menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 47 responden, terdiri dari laki-laki sebanyak 20 responden, perempuan sebanyak 27 responden. Sedangkan indikator kemampuan mempengaruhi bawahan hanya terdapat 43 responden yang menjawab sangat

setuju terdiri dari 17 responden laki-laki dan 26 responden perempuan yang menjawab sangat setuju.

Tabel 3.9

Hasil Pengujian Crosstab Jenis Kelamin dengan Indikator Kemampuan Untuk Memotivasi Bawahan

Jenis Kelamin * Kemampuan untuk memotivasi bawahan Crosstabulation

Count

		Kepemimpinan				Total
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-Ragu	Setuju	
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	0	2	6	28
	Perempuan	0	0	5	20	52
Total		0	0	7	26	80

Sumber: Lampiran

3.5.3.1.5 Kelompok Pendidikan Terakhir dengan Variabel Kepemimpinan

Berikut ini merupakan hasil pengujian variabel kepemimpinan dengan pendidikan terakhir responden:

Berdasarkan tabel di bawah maka dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan terakhir, responden komposisi terbanyak adalah pada S1 dengan jumlah 21 responden menjawab sangat setuju dan 25 responden responden yang menjawab setuju dan tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Tabel 3.10

Hasil Pengujian Crosstab Pendidikan Terakhir dengan Variabel Kepemimpinan

Pendidikan Terakhir * Kepemimpinan Crosstabulation

Count

		Kepemimpinan					Total
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	
Pendidikan Terakhir	SMA	0	0	2	5	6	13
	S1	0	0	2	25	21	48
	S2	0	0	2	7	10	19
Total		0	0	6	37	37	80

Sumber: Lampiran

3.5.3.1.6 Kelompok Pendidikan Terakhir dengan Indikator Kemampuan Memotivasi Bawahan

Berikut ini merupakan hasil pengujian indikator Kemampuan Memotivasi Bawahan dengan pendidikan terakhir responden:

Tabel 3.11

Hasil Pengujian Crosstab Pendidikan Terakhir dengan Indikator Kemampuan Untuk Memotivasi Bawahan

Pendidikan Terakhir * Kemampuan untuk memotivasi bawahan Crosstabulation

Count

		Kemampuan untuk memotivasi bawahan					Total
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	
Pendidikan Terakhir	SMA	0	0	1	4	8	13
	S1	0	0	3	16	29	48
	S2	0	0	3	6	10	19
Total		0	0	7	26	47	80

Sumber : Lampiran

Berdasarkan hasil perhitungan Crosstabulation Indikator kemampuan untuk memotivasi bawahan adalah indikator yang terbanyak menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 47 responden, komposisi terbanyak adalah pada S1 dengan jumlah 29 responden menjawab sangat setuju dan 16 responden responden yang menjawab setuju. Sedangkan indikator kemampuan mempengaruhi bawahan hanya terdapat 43 responden, komposisi terbanyak adalah pada S1 dengan jumlah 25 responden menjawab sangat setuju dan 22 responden responden yang menjawab setuju.

3.5.3.2 Hasil Pengujian Crosstab Variabel Budaya Organisasi

3.5.3.2.1 Kelompok Umur dengan Variabel Budaya Organisasi

Berikut ini merupakan hasil pengujian variabel budaya organisasi dengan umur responden:

Berdasarkan tabel di atas ini maka dapat diketahui bahwa berdasarkan umur responden, komposisi terbanyak adalah pada kelompok umur 20-30 tahun dengan jumlah 34 responden dengan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang. Sedangkan kelompok umur 31-40 terdapat 8 responden yang menjawab sangat setuju dan kelompok umur 41 sd 50 tahun terdapat 12 responden yang menjawab sangat setuju.

Tabel 3.12
 Hasil Pengujian Crosstab Umur dengan Variabel Budaya Organisasi

Umur * Budaya Organisasi Crosstabulation

Count

		Budaya Organisasi					Total
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	
Umur	20 sd 30 tahun	0	0	2	12	20	34
	31 sd 40 tahun	0	0	2	13	8	23
	41 sd 50 tahun	0	0	1	10	12	17
	51 sd 60 tahun	0	0	0	0	0	0
Total		0	0	5	35	40	80

Sumber: Lampiran

3.5.3.2.2 Kelompok Umur dengan Indikator Stabilitas

Tabel 3.13

Hasil Pengujian Crosstab Umur dengan Stabilitas

Umur * Stabilitas Crosstabulation

Count

		Stabilitas					Total
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	
Umur	20 sd 30 tahun	0	0	2	6	26	34
	31 sd 40 tahun	0	0	3	6	14	23
	41 sd 50 tahun	0	0	0	5	12	17
	51 sd 60 tahun	0	0	2	2	2	6
Total		0	0	7	19	54	80

Sumber: Lampiran

Berdasarkan hasil perhitungan Crosstabulation Indikator stabilitas adalah indikator yang terbanyak menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 54 responden, komposisi terbanyak adalah pada kelompok umur 20-30 tahun dengan jumlah 26 responden menjawab sangat setuju.

3.5.3.2.3 Kelompok Jenis Kelamin dengan Variabel Budaya Organisasi

Berikut ini merupakan hasil pengujian variabel Budaya Organisasi dengan jenis kelamin responden:

Tabel 3.14

Hasil Pengujian Crosstab Jenis Kelamin dengan Variabel Budaya Organisasi
Jenis Kelamin * Budaya Organisasi Crosstabulation

Count

		Budaya Organisasi					Total
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	0	2	9	17	28
	Perempuan	0	0	3	26	23	52
Total		0	0	5	35	40	80

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel di atas ini maka dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, komposisi terbanyak adalah pada kelompok jenis kelamin perempuan yaitu dengan jumlah 26 responden yang menjawab setuju dan 23 responden yang menjawab sangat setuju. Sedangkan jenis kelamin laki-laki terdapat 9 responden yang menjawab setuju dan 17 responden yang menjawab sangat setuju.

3.5.3.2.4 Kelompok Jenis Kelamin dengan Indikator Stabilitas

Tabel 3.15

Hasil Pengujian Crosstab Jenis Kelamin dengan Indikator Stabilitas

Jenis Kelamin * Stabilitas Crosstabulation

		Count					Total
		Stabilitas					
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	0	1	8	19	28
	Perempuan	0	0	6	11	35	52
Total		0	0	7	19	54	80

Sumber: Lampiran

Berdasarkan hasil perhitungan Crosstabulation Indikator stabilitas adalah indikator yang terbanyak menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 54 responden, komposisi terbanyak adalah pada kelompok jenis kelamin perempuan dengan jumlah 35 responden menjawab sangat setuju.

3.5.3.2.5 Kelompok Pendidikan Terakhir dengan Variabel Budaya Organisasi

Berikut ini merupakan hasil pengujian variabel Budaya Organisasi dengan pendidikan terakhir responden:

Berdasarkan tabel di bawah ini maka dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan terakhir, responden komposisi terbanyak adalah pada kelompok pendidikan terakhir S1 yaitu dengan jumlah 23 responden yang menjawab setuju dan 24 responden yang menjawab sangat setuju.

Tabel 3.16

Hasil Pengujian Crosstab Pendidikan Terakhir dengan Variabel Budaya Organisasi

Pendidikan Terakhir * Budaya Organisasi Crosstabulation

Count

		Budaya Organisasi					Total
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	
Pendidikan Terakhir	SMA	0	0	2	3	8	13
	S1	0	0	1	23	24	48
	S2	0	0	2	9	8	19
Total		0	0	5	35	40	80

Sumber: Lampiran

3.5.3.2.6 Kelompok Pendidikan Terakhir dengan Indikator Stabilitas

Tabel 3.17

Hasil Pengujian Crosstab Pendidikan Terakhir dengan Stabilitas

Pendidikan Terakhir * Stabilitas Crosstabulation

Count

		Stabilitas					Total
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	
Pendidikan Terakhir	SMA	0	0	2	2	9	13
	S1	0	0	2	12	34	48
	S2	0	0	3	5	11	19
Total		0	0	7	19	54	80

Sumber: Lampiran

Berdasarkan hasil perhitungan Crosstabulation Indikator stabilitas adalah indikator yang terbanyak menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 54 responden,

komposisi terbanyak adalah pada kelompok pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 34 responden menjawab sangat setuju.

3.5.3.3 Hasil Pengujian Crosstab Variabel Kinerja

3.5.3.3.1 Kelompok Umur dengan Variabel Kinerja

Berikut ini merupakan hasil pengujian variabel kinerja dengan umur responden:

Tabel 3.18

Hasil Pengujian Crosstab Umur dengan Variabel Kinerja

Umur * Kinerja Karyawan Crosstabulation

Count

		KinerjaKaryawan					Total
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	
Umur	20 sd 30 tahun	0	0	1	2	31	34
	31 sd 40 tahun	0	0	0	3	20	23
	41 sd 50 tahun	0	0	0	3	14	17
	51 sd 60 tahun	0	0	0	0	6	6
Total		0	0	1	8	71	80

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel di atas ini maka dapat diketahui bahwa berdasarkan umur responden, komposisi terbanyak adalah pada kelompok umur 20-30 tahun yaitu dengan jumlah 31 responden yang menjawab sangat setuju, sedangkan kelompok umur 31-40 tahun terdapat 20 responden yang menjawab sangat setuju, kelompok umur 41 sd 50 tahun terdapat 6 responden yang menjawab sangat setuju dan kelompok umur 51 sd 60 tahun terdapat 6 responden yang sangat setuju.

3.5.3.3.2 Kelompok Umur dengan Indikator Kualitas Kerja

Tabel 3.19

Hasil Pengujian Crosstab Umur dengan Indikator Kualitas Kerja
Umur * Kualitas kerja Crosstabulation

Count

		Kualitas kerja					Total
		Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	
Umur	20 sd 30 tahun	0	1	6	6	21	34
	31 sd 40 tahun	0	0	2	11	10	23
	41 sd 50 tahun	0	1	4	2	10	17
	51 sd 60 tahun	0	0	1	4	1	6
Total		0	2	13	23	42	80

Sumber: Lampiran

Berdasarkan hasil perhitungan Crosstabulation Indikator Kualitas Kerja adalah indikator yang terbanyak menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 42 responden, komposisi terbanyak adalah pada kelompok umur 20-30 tahun dengan jumlah 21 responden menjawab sangat setuju. Sedangkan kelompok umur 31 sd 40 tahun terdapat 10 responden yang menjawab sangat setuju, kelompok umur 41 sd 50 tahun terdapat 10 responden yang menjawab sangat setuju dan 1 responden dikelompok umur 51 sd 60 tahun yang menjawab sangat setuju.

3.5.3.3.3 Kelompok Jenis Kelamin dengan Variabel Kinerja

Berikut ini merupakan hasil pengujian variabel Kinerja dengan jenis kelamin responden:

Tabel 3.20

Hasil Pengujian Crosstab Jenis Kelamin dengan Variabel Kinerja

Jenis Kelamin * Kinerja Karyawan Crosstabulation

Count

		Kinerja Karyawan					Total
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	0	0	3	25	28
	Perempuan	0	0	1	5	46	52
Total		0	0	1	8	71	80

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel di atas ini maka dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden komposisi terbanyak adalah pada kelompok jenis kelamin perempuan yaitu dengan jumlah 46 responden yang menjawab sangat setuju, sedangkan kelompok jenis kelamin laki-laki terdapat 25 responden yang menjawab sangat setuju.

3.5.3.3.4 Kelompok jenis kelamin dengan Indikator Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan Crosstabulation Indikator Kualitas Kerja adalah indikator yang terbanyak menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 42 responden, komposisi terbanyak adalah pada kelompok umur jenis kelamin perempuan yaitu terdapat 27 responden yang menjawab sangat setuju dan kelompok umur laki-laki terdapat 15 responden yang menjawab sangat setuju.

Tabel 3.21

Hasil Pengujian Crosstab Umur dengan Kualitas Kerja

Jenis Kelamin * Kualitas kerja Crosstabulation

Count

		Kualitas kerja				Sangat tidak setuju	Total
		Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Setuju		
Jenis Kelamin	Laki-laki	6	7	15	0	0	28
	Perempuan	7	16	27	2	0	52
Total		13	23	42	2	0	80

Sumber: Lampiran

3.5.3.3.5 Kelompok Pendidikan Terakhir dengan Variabel Kinerja

Berikut ini merupakan hasil pengujian variabel Kinerja dengan pendidikan terakhir responden:

Tabel 3.22

Hasil Pengujian Crosstab Pendidikan Terakhir dengan Variabel Kinerja

Pendidikan Terakhir * Kinerja Karyawan Crosstabulation

Count

		Kinerja Karyawan					Total
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	
Pendidikan Terakhir	SMA	0	0	1	1	11	13
	S1	0	0	0	4	44	48
	S2	0	0	0	3	16	19
Total		0	0	1	8	71	80

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel di atas ini maka dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan terakhir, responden komposisi terbanyak adalah pada kelompok pendidikan terakhir S1 yaitu dengan jumlah 44 responden yang menjawab sangat setuju,

sedangkan kelompok S2 dan SMA terdapat 16 dan 11 responden yang menjawab sangat setuju.

3.5.3.3.6 Kelompok Pendidikan Terakhir dengan Kualitas Kerja

Tabel 3.23
 Hasil Pengujian Crosstab Jenis Kelamin dengan Kualitas Kerja
Pendidikan Terakhir * Kualitas kerja Crosstabulation
 Count

		Kualitas kerja				Sangat tidak setuju	Total
		Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	Tidak Setuju		
Pendidikan Terakhir	SMA	3	1	8	1	0	13
	S1	7	14	26	1	0	48
	S2	3	8	8	0	0	19
Total		13	23	42	2	0	80

Sumber: Lampiran

Berdasarkan hasil perhitungan Crosstabulation Indikator Kualitas Kerja adalah indikator yang terbanyak menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 42 responden, komposisi terbanyak adalah pada kelompok pendidikan terakhir S1 yaitu terdapat 26 responden yang menjawab sangat setuju, sedangkan S2 dan SMA terdapat 8 responden yang menjawab sangat setuju.

3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS akan dibuktikan hipotesis penelitian sebagaimana dijabarkan dalam Bab II. Adapun hasil rekap analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 3.24
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-5.375	4.693		-1.145	.256
	Kepemimpinan	.631	.258	.237	2.442	.017
	Budaya Organisasi	.581	.086	.652	6.725	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,631 X_1 + 0,581 X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X₁ = Variabel Kepemimpinan

X₂ = Variabel Budaya Organisasi

Dengan melihat persamaan regresi linear di atas, maka dapat dijelaskan bahwa:

- Bila Kepemimpinan baik, maka kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu akan meningkat.
- Bila budaya organisasi kuat, maka kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu akan meningkat.
- Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu adalah variabel Budaya Organisasi, hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients*(Beta) sebesar 0,652.

3.5.5 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear. Adapun kriteria yang digunakan untuk melihat linearitas antara variabel Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu dengan cara melihat nilai probabilitas (*p-value*) pada tabel ANOVA berikut:

Tabel 3.25
ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3635.825	2	1817.912	101.371	.000 ^b
	Residual	1380.863	77	17.933		
	Total	5016.688	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Dari hasil perhitungan dengan SPSS terlihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar 101,371 (*p-value* = 0). Nilai probabilitas (*p-value*) = 0 (nol) tersebut lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Karena nilai probabilitas (*p-value*) < alpha maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu bersifat signifikan. Dengan demikian model linear atau persamaan linear yang dihasilkan oleh perhitungan SPSS dapat digunakan untuk memprediksi hubungan dari variabel-variabel penelitian.

Ini berarti bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu” terbukti secara signifikan.

3.5.6 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji Statistik t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu. Adapun kriteria yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu adalah dengan cara melihat nilai probabilitas (*p-value*) pada tabel *Coefficients* (lampiran). Dari hasil perhitungan dengan SPSS terlihat bahwa nilai t adalah sebagai berikut:

Tabel 3.26
Hasil Perhitungan t Hitung dan *p-value* dengan Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-5.375	4.693		-1.145	.256
	Kepemimpinan	.631	.258	.237	2.442	.017
	Budaya Organisasi	.581	.086	.652	6.725	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data-data yang tersaji pada tabel di atas, dapat dibuat rincian sebagai berikut:

- a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,442 dengan probabilitas (*p value*) 0,017. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alfa (5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu.

Ini berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu” terbukti secara signifikan.

b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 6,725 dengan probabilitas (*p value*) 0,000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alfa (5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu.

Ini berarti bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu” terbukti secara signifikan.

3.5.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau nilai *adjusted R²* adalah pengukuran dari nilai koefisien korelasi (R).

Nilai *adjusted R²* yang tersaji pada tabel 3.27 di atas menunjukkan nilai 0,71,8 atau 71,8%. Hal tersebut bisa diartikan bahwa 71,8% kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 28,2% dijelaskan oleh variabel-

variabel lain di luar variabel Kepemimpinan dan budaya organisasi. Nilai *adjusted R²* dalam penelitian ini cukup tinggi, sehingga bisa dikatakan bahwa Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh erat terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Pringsewu.

Tabel 3.27
Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.718	4.23477

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan