

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode campuran (*mixed method*), yaitu pendekatan penelitian yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif dalam satu proses penelitian. Pendekatan ini digunakan agar peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena yang diteliti, karena data yang diperoleh tidak hanya berupa angka tetapi juga penjelasan yang lebih mendalam mengenai kondisi yang terjadi di lapangan.

Menurut Sugiyono, metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian digunakan sebagai pedoman bagi peneliti dalam mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Sugiyono, 2019).

Menurut John W. Creswell (2014), *mixed method* merupakan pendekatan penelitian yang mengintegrasikan metode kuantitatif dan kualitatif dalam satu studi untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai suatu permasalahan penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggabungkan kelebihan kedua metode sehingga hasil penelitian menjadi lebih kuat dan komprehensif.

Creswell dan Plano Clark menjelaskan bahwa dalam penelitian *mixed methods* terdapat beberapa desain penelitian yang dapat digunakan, salah satunya adalah *explanatory sequential design*. Desain ini dilakukan dengan cara

mengumpulkan dan menganalisis data kuantitatif terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data kualitatif yang bertujuan untuk menjelaskan atau memperdalam hasil penelitian kuantitatif yang telah diperoleh (Creswell & Clark, 2018).

Menurut Seto Mulyadi, A. M. Heru Basuki, dan Hendro Prabowo, metode *mixed methods* merupakan pendekatan penelitian yang memadukan metode kuantitatif dan kualitatif secara sistematis dalam satu penelitian agar peneliti dapat memahami fenomena sosial secara lebih utuh. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang bersifat objektif melalui analisis statistik sekaligus memahami makna di balik fenomena yang diteliti melalui pendekatan kualitatif (Mulyadi et al., 2019).

Pada penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur kecenderungan tipe budaya kerja dosen berdasarkan model *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)*. Sementara itu, pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh penjelasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana budaya kerja tersebut dipahami dan dijalankan oleh para dosen dalam aktivitas akademik sehari-hari.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa UIN Antasari merupakan salah satu perguruan tinggi keagamaan Islam negeri yang memiliki peran penting dalam pengembangan pendidikan tinggi di Kalimantan Selatan.

Selain itu, dosen sebagai pelaksana utama Tri Dharma Perguruan Tinggi memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Oleh karena itu, penelitian mengenai budaya kerja dosen di lingkungan UIN Antasari Banjarmasin menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh gambaran mengenai pola kerja, nilai-nilai, serta kebiasaan kerja yang berkembang di lingkungan akademik tersebut.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Populasi menjadi sumber data utama dalam penelitian karena dari populasi tersebut peneliti memperoleh informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018).

Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang aktif mengajar di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Populasi tersebut dipilih karena dosen merupakan pihak yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan di perguruan tinggi sehingga dapat memberikan informasi yang relevan mengenai budaya kerja di lingkungan kampus.

Adapun jumlah populasi dosen aktif di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin berdasarkan fakultas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 1 Populasi Dosen Uin Antasari Banjarmasin

No	Fakultas	Jumlah Dosen
1	Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi (FDIK)	47
2	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)	43
3	Fakultas Syariah	47
4	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)	153
5	Fakultas Ushuluddin dan Humaniora (FUH)	50
6	Pascasarjana	4
Total		344

Data jumlah dosen diperoleh dari dokumen resmi Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil untuk mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian. Penggunaan sampel bertujuan agar penelitian dapat dilaksanakan secara lebih efisien tanpa mengurangi kemampuan penelitian dalam menggambarkan kondisi populasi secara umum. Menurut Suharsimi Arikunto, sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan keadaan populasi secara keseluruhan (Arikunto, 2013).

Tabel 3. 2 Distribusi Sampel Dosen UIN Antasari Banjarmasin

No	Fakultas	Populasi	Sampel
1	Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi (FDIK)	47	23
2	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)	43	22
3	Fakultas Syariah	47	23
4	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)	153	77
5	Fakultas Ushuluddin dan Humaniora (FUH)	50	25
6	Pascasarjana	4	2
Total		344	172

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan quota sampling proporsional, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menetapkan

jumlah responden yang harus dipenuhi pada setiap fakultas berdasarkan proporsi jumlah populasi yang dimiliki. Jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 172 responden dari total populasi 344 dosen aktif Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Penentuan jumlah sampel pada masing-masing fakultas dilakukan secara proporsional menggunakan perbandingan jumlah populasi setiap fakultas terhadap total populasi. Dengan demikian, setiap fakultas memperoleh alokasi sampel yang berbeda sesuai dengan proporsi jumlah dosennya. Selanjutnya, pengumpulan data dilakukan kepada dosen yang bersedia menjadi responden hingga kuota sampel yang telah ditetapkan pada masing-masing fakultas terpenuhi.

Sementara itu, informan untuk pengumpulan data kualitatif melalui wawancara ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2020), purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sehingga informan yang dipilih dianggap mampu memberikan informasi yang relevan dan mendalam sesuai dengan kebutuhan penelitian. Teknik ini digunakan karena peneliti memerlukan informan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman mengenai budaya kerja dosen di lingkungan Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. (Sugiyono, 2020).

Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dosen yang mengajar di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dengan minimal kerja 1 tahun.
- b. Bersedia menjadi informan dalam penelitian.
- c. Mewakili fakultas yang menjadi lokasi penelitian.

Pemilihan informan juga mempertimbangkan keterwakilan setiap fakultas agar diperoleh gambaran budaya kerja dosen yang lebih komprehensif.. Jumlah informan ditentukan sebanyak 6-7 orang dan dapat berkembang secara fleksibel hingga mencapai kejenuhan data (data saturation). Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai budaya kerja dosen di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

D. Data dan sumber data

Data penelitian merupakan informasi yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono, data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui proses pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada dosen serta wawancara dengan beberapa dosen yang menjadi informan penelitian.

Melalui kuesioner, peneliti dapat memperoleh data mengenai persepsi dosen terhadap budaya kerja yang berkembang di lingkungan organisasi. Sementara itu, melalui wawancara peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman dosen dalam menjalankan aktivitas akademik serta pandangan mereka mengenai budaya kerja di perguruan tinggi.

2. Data Sekunder

Menurut sugiyono, data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak secara langsung dari sumber utama, melainkan melalui perantara seperti orang lain atau dokumen lain. Data sekunder dalam penelitian ini merupakan sumber data yang tidak diperoleh secara langsung dari responden, melainkan melalui berbagai referensi tertulis. Data sekunder ini diperoleh dari buku, skripsi, jurnal, website, serta sumber ilmiah lain yang relevan dengan topik budaya organisasi dan budaya kerja dosen.

Data sekunder digunakan sebagai bahan pendukung untuk memperkuat analisis penelitian serta memberikan landasan teoritis yang relevan dengan topik penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

1. Skala

Skala digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai budaya kerja dosen. Instrumen yang digunakan adalah *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)* yang dikembangkan oleh Cameron dan Quinn. Instrumen ini digunakan untuk mengidentifikasi tipe budaya organisasi berdasarkan empat tipe budaya organisasi yaitu *clan culture*, *adhocracy culture*, *market culture*, dan *hierarchy culture*.

Pada instrumen ini responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap beberapa pernyataan yang menggambarkan kondisi budaya organisasi. Setiap responden diminta membagi total nilai 100 poin ke dalam empat alternatif jawaban sesuai dengan kondisi yang paling menggambarkan budaya organisasi di lingkungan kerja mereka.

2. Wawancara Mendalam

Wawancara digunakan untuk memperoleh data kualitatif yang lebih mendalam mengenai budaya kerja dosen di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur, sehingga peneliti memiliki pedoman pertanyaan tetapi tetap memberikan kesempatan kepada informan untuk menjelaskan pandangannya secara lebih luas.

Melalui wawancara ini diharapkan peneliti dapat memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja dosen di lingkungan universitas.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung yang berkaitan dengan kondisi organisasi dan aktivitas akademik dosen. Dokumen yang digunakan antara lain dokumen institusi, laporan akademik, serta data mengenai dosen.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Sugiyono,

instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati dalam penelitian sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara sistematis dan objektif (Sugiyono, 2020).

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan terdiri dari instrumen kuantitatif dan instrumen kualitatif karena penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed method*. Instrumen kuantitatif digunakan untuk mengukur kecenderungan tipe budaya kerja dosen secara terstruktur, sedangkan instrumen kualitatif digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai budaya kerja yang berkembang di lingkungan perguruan tinggi.

1. Instrumen Kuantitatif (OCAI)

Instrumen penelitian ini menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) yang dikembangkan oleh Cameron dan Quinn, dengan mengacu pada penelitian Zalukhu dkk, (2026) OCAI merupakan instrumen yang dirancang untuk mengukur budaya organisasi berdasarkan kerangka *Competing Values Framework* (CVF), yaitu sebuah model yang memetakan budaya organisasi ke dalam empat kuadran nilai yang saling bersaing (Klan, Adhokrasi, Pasar, dan Hierarki). Melalui pendekatan tersebut, instrumen ini digunakan untuk mengukur dan mengetahui kecenderungan tipe budaya organisasi yang dominan dalam suatu lembaga.”

OCAI mengukur budaya organisasi melalui enam dimensi utama, yaitu: (1) karakteristik dominan organisasi, (2) kepemimpinan organisasi, (3) manajemen karyawan, (4) perekat organisasi, (5) penekanan strategi, dan (6) kriteria keberhasilan organisasi.

Instrumen OCAI terdiri dari enam bagian pertanyaan yang mewakili enam dimensi tersebut. Setiap dimensi dalam instrumen OCAI terdiri atas empat butir pernyataan yang mewakili masing-masing tipe budaya organisasi, yaitu *Clan*, *Adhocracy*, *Market*, dan *Hierarchy*. Responden diminta untuk membagi total 100 poin pada setiap bagian sesuai dengan kondisi organisasi yang mereka rasakan. Adapun blueprint instrumen OCAI dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. 3 *Blueprint Instrumen Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI)*

No	Variabel	Dimensi Budaya	Butir Pertanyaan	Tipe Budaya
1	<i>Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI)</i>	1. <i>Dominant Characteristics</i> (Karakteristik Dominan)	A1	<i>Clan</i>
			A2	<i>Adhocracy</i>
			A3	<i>Market</i>
			A4	<i>Hierarchy</i>
		2. <i>Organizational Leadership</i> (Kepemimpinan Organisasi)	B1	<i>Clan</i>
			B2	<i>Adhocracy</i>
			B3	<i>Market</i>
			B4	<i>Hierarchy</i>
		3. <i>Management of Employees</i> (Manajemen karyawan)	C1	<i>Clan</i>
			C2	<i>Adhocracy</i>
			C3	<i>Market</i>
			C4	<i>Hierarchy</i>
		4. <i>Organization Glue</i> (Kerekatan Hubungan Dalam Organisasi)	D1	<i>Clan</i>
			D2	<i>Adhocracy</i>
			D3	<i>Market</i>
			D4	<i>Hierarch</i>
		5. <i>Strategic Emphases</i> (Penekanan pada Strategis)	E1	<i>Clan</i>
			E2	<i>Adhocracy</i>
			E3	<i>Market</i>
			E4	<i>Hierarch</i>
		6. <i>Criteria of Success</i>	F1	<i>Clan</i>
			F2	<i>Adhocracy</i>

		(Kriteria Keberhasilan)	F3	<i>Market</i>
			F4	<i>Hierarch</i>

2. Instrumen Kualitatif (Wawancara)

Instrumen kualitatif dalam penelitian ini menggunakan pedoman wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh data yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi budaya kerja dosen, sekaligus tetap berpedoman pada aspek-aspek yang telah ditentukan sesuai dengan tujuan penelitian. Pedoman wawancara disusun berdasarkan tujuan penelitian, yaitu untuk menggali faktor-faktor yang memengaruhi budaya kerja dosen.

Penyusunan pedoman wawancara mengacu pada faktor-faktor budaya kerja yang dikemukakan oleh Gomes (2009), yaitu *observed behavioral regularities, group norms, exposed values, formal philosophy, rules of the game, organizational climate, embedded skills*, serta *habits of thinking, mental models, and linguistic paradigms*. Faktor-faktor tersebut digunakan sebagai landasan konseptual untuk memahami berbagai kondisi organisasi yang dapat memengaruhi terbentuknya budaya kerja dosen di lingkungan UIN Antasari Banjarmasin.

Untuk mempermudah proses penggalan dan analisis data, faktor-faktor tersebut kemudian dikelompokkan dan dioperasionisasikan ke dalam empat aspek wawancara, yaitu nilai dan norma organisasi, perilaku dan pola kerja, aturan dan kebijakan organisasi, serta iklim dan lingkungan kerja. Keempat aspek tersebut selanjutnya dijabarkan ke dalam indikator-indikator penelitian yang disusun dalam bentuk *blueprint* pedoman wawancara. *Blueprint* ini berfungsi sebagai landasan

dalam merumuskan pertanyaan wawancara sehingga proses pengumpulan data dapat dilakukan secara sistematis, terarah, dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3. 4 Blue Print Pedoman Wawancara

No	Aspek	Indikator	Pertanyaan Wawancara
1	Nilai Dan Norma Organisasi	Nilai Kebersamaan	Bagaimana hubungan antar dosen di kampus ini? Apakah lebih terasa seperti kekeluargaan atau formal?
		Orientasi Kerja	Dalam bekerja, apakah dosen lebih menekankan kerja sama tim atau pencapaian target?
		Norma Kerja	Apakah terdapat kebiasaan yang menekankan kebersamaan atau justru kompetisi di antara dosen?
		Pengaruh Nilai	Apakah nilai-nilai yang ada memengaruhi cara dosen dalam bekerja?
2	Perilaku Dan Pola Kerja	Kebiasaan Kerja	Bagaimana kebiasaan kerja sehari-hari dosen di kampus ini?
		Pola Kerja	Apakah dosen lebih sering bekerja secara individu atau tim?
		Inovasi Kerja	Apakah dosen didorong untuk mengembangkan ide atau metode baru dalam mengajar?
		Penyelesaian Masalah	Dalam menghadapi masalah, apakah dosen lebih sering berdiskusi bersama atau mengikuti arahan pimpinan?
3	Aturan dan Kebijakan Organisasi	Aturan kerja	Seberapa kuat aturan dan prosedur dalam mengatur pekerjaan dosen di kampus ini?
		Penerapan aturan	Bagaimana penerapan aturan tersebut dalam kegiatan akademik sehari-hari?
		Peran pimpinan	Apakah pimpinan lebih bersifat mengarahkan secara ketat atau memberikan kebebasan kepada dosen?
		Pengawasan kerja	Apakah kegiatan dosen diawasi secara ketat atau lebih fleksibel?
4	Iklim dan Lingkungan Kerja	Suasana kerja	Bagaimana suasana kerja di lingkungan dosen (kekeluargaan, kompetitif, formal, atau inovatif)?
		Hubungan kerja	Bagaimana hubungan antar dosen serta dengan pimpinan?
		Kenyamanan kerja	Apakah lingkungan kerja mendukung kenyamanan dosen dalam bekerja?

		Orientasi kinerja	Apakah lingkungan kerja lebih menekankan kenyamanan atau pencapaian kinerja dosen?
		Pengaruh lingkungan	Apakah suasana kerja memengaruhi budaya kerja dosen di kampus ini?

G. Desain Pengukuran

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen Widodo dkk (2023). Menurut Kelley, Validitas adalah pertanyaan yang merujuk sejauh mana sebuah tes benar-benar mampu mengukur hal yang memang dimaksudkan untuk diukur oleh peneliti. Suatu tes dapat dikatakan valid bila tes tersebut mampu mengukur secara akurat yang menjadi tujuan pengukuran (Perdini dkk, 2023).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel (r hitung $>$ r tabel), maka item instrumen dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Sebaliknya, apabila nilai r hitung lebih kecil daripada r tabel (r hitung $<$ r tabel), maka item instrumen dinyatakan tidak valid sehingga item tersebut perlu diperbaiki atau tidak digunakan dalam penelitian.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat konsistensi suatu instrumen dalam mengukur objek yang sama pada waktu yang berbeda. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila pengukuran yang dilakukan berulang kali terhadap subjek yang sama akan menghasilkan hasil yang relatif sama Soesana,

(2023). Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas mengacu pada nilai *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Sebaliknya, apabila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka instrumen dinyatakan kurang reliabel atau belum memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga perlu dilakukan perbaikan pada item instrumen.

A. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses pengolahan data yang diperoleh selama penelitian sehingga dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah yang telah ditetapkan. Proses analisis data dilakukan secara sistematis dengan tujuan untuk mengorganisasikan, menginterpretasikan, serta menarik kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono, analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, kuesioner, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, serta menyusun pola sehingga dapat ditarik kesimpulan yang mudah dipahami (Sugiyono, 2019).

Pada penelitian ini analisis data dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan yaitu analisis data kuantitatif dan analisis data kualitatif, sesuai dengan pendekatan penelitian yang digunakan yaitu metode mixed method. Penggunaan kedua pendekatan tersebut bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai budaya kerja dosen di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

1. Analisis data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui kecenderungan tipe budaya organisasi yang terdapat pada dosen di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

Langkah-langkah analisis data kuantitatif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengelompokkan skor jawaban responden berdasarkan tipe budaya organisasi yang terdapat dalam instrumen penelitian.
- b. Menjumlahkan seluruh skor yang diberikan oleh responden pada masing-masing tipe budaya organisasi.
- c. Menghitung nilai rata-rata dari setiap tipe budaya organisasi dengan menggunakan rumus:
$$\text{Rata-rata} = \text{jumlah skor tiap tipe budaya} \div \text{jumlah responden}$$
- d. Membandingkan nilai rata-rata dari masing-masing tipe budaya organisasi untuk mengetahui budaya organisasi yang paling dominan.

Hasil analisis data kuantitatif kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan diagram sehingga mempermudah peneliti dalam memahami kecenderungan budaya organisasi yang terdapat dalam lingkungan universitas. Menurut Sugiyono, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum (Sugiyono, 2019).

2. Analisis Data Kualitatif

Analisis data kualitatif dalam penelitian ini dilakukan terhadap data yang diperoleh melalui wawancara dengan beberapa informan yang merupakan dosen di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Analisis ini bertujuan untuk menggali informasi secara lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja dosen, serta melengkapi hasil analisis data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran angket.

Proses analisis data kualitatif dalam penelitian ini mengacu pada model analisis yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles et al., 2014)

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, serta penyederhanaan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan penelitian. Pada tahap ini peneliti menyeleksi informasi yang relevan dengan fokus penelitian, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja dosen di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

b. Penyajian Data

Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk uraian deskriptif. Penyajian data ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam memahami informasi yang diperoleh dari informan serta melihat pola-pola yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi budaya kerja dosen.

c. Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan. Kesimpulan yang diperoleh diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja dosen di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

B. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan utama, meliputi tahap pendahuluan, persiapan, pelaksanaan, serta penyusunan laporan, dengan rincian sebagai berikut:

1. Tahap Pendahuluan

- a. Mengidentifikasi masalah berdasarkan studi pustaka dan fenomena terkait budaya kerja pada dosen di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.
- b. Menyusun rumusan masalah, tujuan penelitian, serta menentukan metode penelitian yang digunakan.
- c. Menentukan variabel penelitian yaitu budaya kerja, kemudian melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing.

2. Tahap Persiapan

- a. Melakukan konsultasi proposal penelitian dengan dosen pembimbing.
- b. Menyusun instrumen penelitian berupa kuesioner menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)* serta pedoman wawancara.

- c. Mengurus perizinan untuk melaksanakan penelitian di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.
 - d. Tahap Pelaksanaan
 - e. Mengumpulkan data kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada dosen.
 - f. Mengumpulkan data kualitatif melalui wawancara mendalam kepada informan yang telah ditentukan.
 - g. Memastikan data yang diperoleh telah lengkap dan layak untuk dianalisis.
3. Tahap Penyusunan Laporan
- a. Mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan menggunakan analisis deskriptif dan analisis tematik.
 - b. Menyusun laporan penelitian dalam bentuk skripsi secara sistematis sesuai dengan pedoman penulisan ilmiah.
 - c. Melengkapi persyaratan administrasi untuk pelaksanaan sidang munaqasah.

