

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1.Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang langsung dari sumber pertama dan tidak dengan perantara. Dalam penelitian data yang digunakan berupa hasil jawaban kuisisioner yang diberikan kepada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pringsewu dan data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada baik yang berasal dari pihak atau lembaga yang telah menggunakan atau mempublikasikannya.

3.2.Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu suatu metode penarikan sampel probabilitas yang dilakukan dengan kriteria tertentu. Sampel penelitian ini diambil secara *purposive sampling*, dimana sampel digunakan apabila memenuhi kriteria.

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan terstruktur. Kuesioner dapat berisi pertanyaan untuk mendapatkan informasi tentang apa yang dibutuhkan yaitu kemampuan intelektual dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BPAKD Kab. Pringsewu. Jawaban pada kuesioner dibatasi berdasarkan skala likert dengan skala 1-5 berdasarkan tingkat kesetujuan responden. Data dikumpulkan yang diberikan kepada responden yang merupakan pegawai pada BPAKD Kab. Pringsewu Lampung..

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Sugiyono (2018) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dimengerti dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya.

Bedasarkan pada pengertian di atas, maka populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiono (2018) Sampel adalah suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditentukan diatas, untuk dapat mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi tersebut. Adapun kriteria sampel adalah :

1. Pegawai aktif yang masih bekerja pada unit kerja BPKAD Kabupaten Pringsewu Lampung.
2. Pegawai yang bekerja minimal 1 tahun di BPKAD Kabupaten Pringsewu Lampung.

Sampel dari Penelitian ini adalah Pegawai di BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

3.4.Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1. Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran

3.4.2. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi.

Indikator pengukuran kemampuan intelektual dalam pekerjaan, yaitu:

- b. Kecerdasan numeris
- c. Pemahaman verbal
- d. Kecepatan perseptual
- e. Penalaran induktif
- f. Penalaran deduktif
- g. Visualisasi ruang

h. Ingatan

3.4.3. Budaya Organisasi

Malini (2017) mendefinisikan budaya sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Budaya sendiri merupakan pola nilai dan asumsi bersama mengenai bagaimana sesuatu hal dapat dilakukan dalam sebuah organisasi. Pola ini dipelajari oleh para anggota.

Robbins dan Coulter (2014) mengemukakan beberapa indikator Budaya Organisasi :

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian terhadap hal yang detail,
3. Keagresifan
4. Orientasi hasil

3.4.4. Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Audina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang mentaati semua peraturan.

Indikator menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
5. Target pekerjaan
6. Membuat laporan kerja harian

3.4.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara oprasionl, secara praktis, secara rill, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti sebagai berikut

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kemampuan Intelektual (X1) (Robins 2010)	Kemampuan intelektual adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas-aktivitas-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.	Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada	1. Kecerdasan numeris 2. Pemahaman verbal 3. Kecepatan perseptual 4. Penalaran induktif 5. Penalaran deduktif 6. Visualisasi ruang 7. Ingatan	Likert

		nilai yang tinggi.		
Budaya Organisasi (X2) (Malini 2017)	Budaya sebagai pola makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Budaya sendiri merupakan pola nilai dan asumsi bersama mengenai bagaimana sesuatu hal dapat dilakukan dalam sebuah organisasi. Pola ini dipelajari oleh para anggota.	Budaya organisasi adalah sebuah sistem pola bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan resiko. 2. Perhatian terhadap hal yang detail. 3. Keagresifan. 4. Orientasi hasil, 	Likert
Disiplin Kerja (X3) (Rivai 2017)	Menurut Rivai dalam Audina (2017)	Disiplin adalah patuh terhadap peraturan atau	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 	Likert

	<p>menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.</p>	<p>tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Sedangkan pendisiplinan adalah sebuah usaha yang dilaksanakan untuk menanamkan nilai atau pemaksaan supaya subjek mentaati sebuah peraturan. Disiplin merupakan sikap yang selalu tepat janji, sehingga orang lain percaya karena modal seseorang dalam wirausaha adalah mendapat kepercayaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja 4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan 5. Target pekerjaan 6. Membuat laporan kerja harian 	
--	--	---	--	--

		dari orang lain.		
Kinerja (Y) (Afandi 2018)	Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnaka n nya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan	Bahwa hubungan yang kuat atara suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.	1. Kuantitas 2. Efisiensi 3. Disiplin kerja 4. Inisiatif 5. Ketelitian 6. Kepemimpina n 7. Kejujuran 8. Kreativitas	Likert

3.5. Metode Analisa Data

1.5.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian, sehingga dapat menjadi patokan analisis lebih lanjut tentang nilai minimum, nilai maksimum, mean, varians dan standar deviasi (Ghozali, 2013).

1.5.2. Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data yang akan dilakukan meliputi uji reliabilitas, uji validitas yang berfungsi untuk mengetahui handal atau tidaknya kuisisioner serta valid atau tidaknya kuisisioner yang digunakan.

1.5.2.1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah di susun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur secara tepat. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Dengan demikian permasalahan validitas instrumen (angket) akan menunjukkan pada mampu tidaknya instrumen (angket) tersebut untuk mengukur objek yang diukur. Apabila instrumen tersebut mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka disebut valid dan sebaliknya, apabila tidak mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka dinyatakan tidak valid (Sudarmanto, 2013).

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- Jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig, 0,05) maka instrumen atau
- item-item pertanyaan berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika r hitung $<$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig, 0,05) maka instrumen atau
- item-item pertanyaan tidak berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan
- tidak valid).

1.5.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Pengujian ini menggunakan metode statistik Cronbach Alpha dengan nilai 0.7. Apabila Cronbach Alpha dari suatu variabel $>$ 0.7 maka butir pertanyaan dalam

instrumen penelitian tersebut adalah reliabel atau dapat diandalkan, dan sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha < 0.7 maka butir pertanyaan tersebut tidak reliabel.

1.5.3. Uji Asumsi Klasik

1.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variable berdistribusi normal atau tidak. Variable yang berdistribusi normal yaitu sampel yang diambil sudah representatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggungjawabkan. Pengujian normalitas dapat digunakan dengan berbagai uji diantaranya uji Descriptive Statistics Explore, Non Parametrik Tests untuk One Sample K-S dan uji teknik Kolmogorov-smirnov (Sudarmanto, 2013).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. H_0 : data berasal dari populasi berdistribusi normal H_a : data dari populasi yang berdistribusi tidak normal
2. Apabila $(sig) > 0,05$ maka H_0 diterima (normal) Apabila $(sig) < 0,05$ maka H_0 ditolak (tidak normal)
3. Pengujian normalitas sampel dilakukan melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution).
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas $(sig) > 0,05$ atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier

1.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, Ghozali (2013). Uji ini memastikan tidak boleh terdapat multikolinearitas diantara variabel penjelas pada model tersebut

yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas.

Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (variance inflation factor). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1 - R^2)$ disebut collinearity tolerance, artinya jika nilai collinearity tolerance dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 20).
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,1$ maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

1.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, Model regresi dapat dikatakan bebas dari heteroskedastisitas jika $> 0,05$. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji park. Uji park mengusulkan mengkuadratkan nilai residual (U_{2i}) dan meregresikan variabel LN_{2i} dijadikan variabel dependen untuk melihat apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2013).

1.5.4. Analisis Regresi

1.5.4.1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Kemampuan Intelektual (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada BPAKD Kab. Pringsewu Lampung. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

X₁ = Kemampuan Intelektual

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = Disiplin Kerja

e = Error disturbance

1.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai R terletak antara nol (0) dan satu (1), jika nilai Adjusted R semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat, sebaliknya apabila nilai Adjusted R mendekati 0 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah.

1.6. Pengujian Hipotesis

3.6.1. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama

terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

Uji F : Pengaruh Kemampuan Intelektual (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Ho :Kemampuan Intelektual (X1), Budaya Organisasi (X2)) dan Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

Ho :Kemampuan Intelektual (X1), Budaya Organisasi (X2)) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Menentukan Nilai F dengan cara :

Jika Nilai Fhitung > Ftabel Maka Ho Ditolak Ha Diterima

Jika Nilai Fhitung >Ftabel Maka Ho Diterima Ha Ditolak

2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada $df_1 = k_1$ dan $df_2 = n - k$.

Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

3.6.2. Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan : Jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka Ha diterima, sedangkan jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka Ha ditolak. Uji t dapat juga dilakukan dengan hanya melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel yang terdapat pada output hasil regresi menggunakan

SPSS 20.0. Jika angka signifikansi t lebih kecil dari α (0,05) maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen Ghozali (2013).

1. Pengaruh Kemampuan Intelektual (X1) Terhadap Kinerja (Y) di BPKAD Kab. Pringsewu Lampung

Ho = Kemampuan Intelektual (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) di BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

Ha = Kemampuan Intelektual (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) di BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai thitung $>$ ttabel maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai thitung $<$ ttabel maka HO diterima
- c. Jika nilai sig $<$ 0,05 maka Ho ditolak.
- d. Jika nilai sig $>$ 0,05 maka Ho diterima.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) di BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

Ho = Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) di BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

Ha = Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan Kinerja (Y) di BPKAD Kab. Pringsewu Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai thitung $>$ ttabel maka Ho ditolak
- b. Jika nilai thitung $<$ ttabel maka diterima
- c. Jika nilai sig $<$ 0,05 maka Ho ditolak
- d. Jika nilai sig $>$ 0,05 maka Ho diterima

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y) di BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

H_0 = Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) di BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

H_a = Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan Kinerja (Y) di BPKAD Kab. Pringsewu Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- e. Jika nilai thitung $>$ ttabel maka H_0 ditolak
- f. Jika nilai thitung $<$ ttabel maka diterima
- g. Jika nilai sig $<$ 0,05 maka H_0 ditolak
- h. Jika nilai sig $>$ 0,05 maka H_0 diterima

