

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan jenis penelitian analisis kuantitatif. Setyosari (2016) mengatakan, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel tertentu, sehingga menghasilkan simpulan yang dapat digeneralisasikan, lepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kuantitatif. Metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu metode survei. Penelitian dengan metode survei merupakan penelitian yang meneliti peristiwa pada saat ini untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan kejadian tersebut (Sugiyono, 2005).

3.2 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian ini terdiri atas 2 (dua) jenis, yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu Wibowo (2015). Indikator kepemimpinan adalah kemampuan analitis, keterampilan komunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, dan ketegasan. Penjabaran lengkap dari operasionalisasi variable ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Indikator Variabel Kepemimpinan

No	Indikator	Parameter	Item
1	Kemampuan Analitis	Menghadapi masalah dengan teliti	1
		Mampu menganalisa masalah	2
2	Keterampilan komunikasi	Menguasai teknik komunikasi	3
		Mengerti cara memberi nasehat	4
3	Keberanian	Memiliki keberanian	5
		Mampu melaksanakan tugas pokoknya	6
4	Kemampuan mendengar	Kemampuan mendengar pendapat	7
		Menerima saran	8
5	Ketegasan;`n	Tegas dalam bertindak	9
		Tidak pilih kasih	10

sumber : data diolah tahun 2023

b. Motivasi (X_2)

Motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu Wibowo (2015). Adapun operasionalisasi variable motivasi kerja terdiri dari 7 indikator yakni kepuasan dalam pekerjaan, pencapaian prestasi, peluang yang sama untuk maju, pengakuan orang lain, pengembangan, peningkatan karir, tanggung jawab. Penjabaran lengkap dari operasionalisasi variabel motivasi ditunjukkan pada Tabel 3.2

Tabel 3.2 Indikator Variabel motivasi

No	Indikator	Parameter	Item
1	Kepuasan dalam Pekerjaan	Sikap kerja	1
2	Pencapaian prestasi	Kualitas kerja	2
		Kuantitas kerja	3
3	Peluang yang sama untuk maju	Kesempatan sama	4
		Pencapaian kerja	5
4	Pengakuan orang lain	Dihargai	6
5	Pengembangan	Cara pengembangan diri	7
		Peningkatan kerja	8
6	Peningkatan karir	Peningkatan karir	9
7	Tanggung jawab	Menjalankan tugas dengan baik	10

sumber : data diolah tahun 2023

a. Kepuasan Kerja (X_3)

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dengan organisasi (Ivanseceovich, 2016). Adapun operasionalisasi variable kepuasan kerja terdiri dari 7 indikator yakni imbalan atau reward, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, supervisi, rekan kerja, kondisi pekerjaan, keamanan pekerjaan. Penjabaran lengkap dari operasionalisasi variable ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3. Indikator Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Parameter	Item
1	imbalan atau reward	Motivasi sesuai keahlian	1
2	pekerjaan itu sendiri	Motivasi sesuai jabatan	2
3	promosi	Atasan memberikan dukungan	3
4	supervisi	Adanya keleluasaan	4
5	rekan kerja	Adanya tanggung jawab	5
6	kondisi pekerjaan	Lingkungan mendukung	6
7	keamanan pekerjaan	Fasilitas kerja	7
		Keberhasilan Organisasi	8
		Keamanan	9
		Motivasi sesuai kompetensi	10

sumber : data diolah tahun 2023

b. Variabel Kinerja pegawai (Y).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013). Adapun operasionalisasi variabel kinerja terdapat 2 indikator yaitu sasaran kerja yang meliputi (kuantitas kerja, kualitas dan waktu) Perilaku Kerja yang meliputi (orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan). Penjabaran lengkap dari operasionalisasi variable ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4. Indikator Variabel Kinerja

No	Indikator	Parameter	Item
1	Sasaran Kerja	Kuantitas ker	1-2
		Kualitas kerja	3
		Waktu	4
2	Perilaku Kerja	Orientasi Pelayanan	5
		Integritas	6
		Komitmen	7
		Disiplin	8
		Kerjasama	9
		Kepemimpinan	10

sumber : data diolah tahun 2023

3.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari laporan-laporan administrasi urusan kepegawaian.

2. Metode Observasi

Yaitu mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Pengamatan ini dilakukan untuk memperoleh gambaran suasana tempat kerja, proses kerja dan hal-hal lain yang diperlukan.

3. Studi Kepustakaan

Dalam hal ini memperoleh data melalui literatur-literatur dan buku-buku yang menunjang dalam penelitian ini.

4. Kuesioner

Yaitu dengan menyebarkan angket/kuesioner yang berisikan pertanyaan terstruktur untuk mendapatkan informasi dari responden penelitian.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Hadi (2012) mengemukakan bahwa jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara dari sumber pertama melalui kuesioner
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari buku atau literatur yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang berdasarkan data penunjang lain yang kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari suatu variabel yang menyangkut masalah yang diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung yang berjumlah 63 orang. Dalam penelitian ini seluruh populasi akan diteliti karena populasi kurang dari 100, maka populasi akan diteliti dan ini merupakan penelitian populasi/sensus (Arikunto, 2010).

3.6 Pengukuran Variabel

Kuisisioner ini menggunakan Skala Likert dengan 5 tingkat/poin (Tjiptono, 2003:96). Pengukuran dengan menggunakan Skala Likert ini dengan lima alternatif jawaban, yang mempunyai rentang dari sangat tidak setuju (STS) hingga sangat setuju (SS), dengan skor satu hingga lima dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)
2. Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
3. Nilai 3 untuk jawaban netral (N)
4. Nilai 4 untuk jawaban setuju (S)
5. Nilai 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)

Untuk mendukung analisis kuantitatif digunakan rumus interval skor harapan dengan rumus interval sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

I = Interval kelas

NT = Nilai tertinggi

NR = Nilai terendah

K = Kategori

3.7 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Uji validitas menggunakan bantuan program software SPSS dengan analisa uji skala alpha cronbach. Hasil uji validitas r_{hit} kemudian di konsultasikan dengan r_{tab} , sehingga dapat disimpulkan bahwa jika $r_{hit} > r_{tab}$ maka alat ukur yang digunakan valid dan sebaliknya jika $r_{hit} < r_{tab}$ maka alat yang digunakan dinyatakan tidak valid (Arikunto, 2010).

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2015). Pengukuran realibilitas dilakukan

dengan cara oneshot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu program komputer SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2015).

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Kualitatif

Analisa secara deskriptif yang dilakukan untuk mendeskripsikan data hasil penelitian dalam bentuk distribusi frekuensi (Hadi, 2012).

3.8.2 Analisa Kuantitatif

Analisis secara statistik diterapkan karena data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif atau data yang berbentuk angka-angka yang didapat dari hasil penyebaran angket (Hadi, 2012). Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variable X_1 dan variable X_2 terhadap Y secara bersama-sama digunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

X_3 = Kepuasan kerja

b = Koefisien Regresi

et = *error term*

2. Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y). Pada analisis ini ada dua pengukuran yakni

pengukuran secara parsial dan korelasi secara simultan yang rinciannya adalah sebagai berikut:

- a. Korelasi parsial (*partial correlation*) disimbolkan dengan huruf r yang akan memberikan bukti adanya hubungan masing-masing variable X dengan variable Y
- b. Korelasi Ganda/simultan (*Multiple Corelation*) yang disimbolkan dengan huruf R dan akan memberikan bukti hubungan variable X1, X2 dan X3 secara bersama-sama dengan Y.

Untuk mendapatkan kesimpulan tingkat keeratan hubungan variable X dengan Y baik secara parsial maupun simultan maka koefisien korelasi tersebut dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan antara variable sebagai berikut:

Tabel 3.5 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Tinggi
0,80-1,000	Sangat Tinggi

(Sugiyono, 2014)

3. Analisis Koefisien Determinasi/Penentu

Koefisien determinasi atau koefisien penentu adalah koefisien yang menggambarkan besar hubungan antara variable X dengan variable Y atau untuk besarnya pengaruh dari variable bebas ($X_1, X_2, X_3,$) terhadap variable terikat (Y) dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal. Penggunaan rumus Koefisien Determinasi ini juga dapat dilakukan untuk mengetahui besarnya hubungan X dan Y secara parsial atau secara simultan. Perhitungan dari masing-masing koefisien determinasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Koefisien Determinasi Parsial (r)

$$KP = \beta_{x_i} \times r_{x_i y} \times 100\%$$

2. Koefisien Determinasi Simultan (R)

$$KP = R^2 \times 100\%$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan pengaruh variable X terhadap Y secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka berarti ada pengaruh signifikan variable X terhadap Y, tetapi jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka berarti tidak ada pengaruh signifikan variable X terhadap Y.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan pengaruh variable X1, X2 dan X3 terhadap Y secara bersama-sama. Kriteria pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah; jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka berarti ada pengaruh signifikan variable X terhadap Y, tetapi jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka berarti tidak ada pengaruh signifikan variable X terhadap Y.

