

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif, di mana fokusnya adalah untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara beberapa variabel independen seperti Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Pengembangan SDM (X3) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

3.2 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang merupakan informasi yang diperoleh langsung dari sumber asli tanpa melalui media perantara. Data primer ini dapat berupa pendapat individu atau kelompok, hasil observasi terhadap objek fisik, kejadian, atau aktivitas, serta hasil dari pengujian-pengujian. Dalam konteks penelitian ini, data primer yang digunakan mencakup data yang mendukung operasional perusahaan dan respons dari kuesioner yang diberikan kepada pegawai di Sekretariat Daerah Bandar Lampung pada Bagian Kerjasama.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Suliyanto (2018) pada penelitian bisnis ada beberapa teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data, penggunaan masing masing teknik disesuaikan dengan kebutuhan yang ada, dalam hal ini peneliti memilih:

1. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan

yang harus dan akan diteliti. Guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini. Selain itu, teknik wawancara dilakukan peneliti dengan pihak yaitu pegawai di Bagian Kerjasama Sekretariat Daerah Bandar Lampung untuk mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini.

2. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden atau pegawai di Bagian Kerjasama Sekretariat Daerah Bandar Lampung. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu.

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

SS	Sangat Setuju	Skor 5
S	Setuju	Skor 4
N	Netral	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber: Suliyanto (2018)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Suliyanto (2018) populasi adalah keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Sekretariat Daerah Bandar Lampung khususnya pada Bagian Tata Pemerintahan sebanyak 10, Bagian Kesejahteraan Rakyat sebanyak 14 pegawai, Bagian Hukum sebanyak 12 pegawai, dan Bagian Kerjasama sebanyak 12 pegawai yang secara keseluruhan

berjumlah 48 pegawai yang terbagi atas 30 ASN dan 18 pegawai kontrak.

3.4.3 Sampel

Menurut Suliyanto (2018) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik Sampling Jenuh, dimana sampling jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel untuk diteliti yaitu 48 pegawai di Bagian Tata Pemerintahan, Bagian Kesejahteraan Rakyat, Bagian Hukum dan Bagian Kerjasama Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Suliyanto (2018) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

3.5.1 Variabel Independen

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variable yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Pengembangan SDM (X3).

3.5.2 Variabel Dependen

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

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Suliyanto (2018) Definisi operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktis, secara riil, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti sebagaiberikut.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Saputra, et.al (2021) gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.	Pola perilaku konsisten yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dengan tujuan mencapai sasaran organisasi, yang mencakup ciri-ciri dan strategi yang sering diterapkan dalam interaksi pemimpin-bawahan.	3. Mengambil keputusan. 4. Memotivasi 5. Komunikasi 6. Mengendalikan bawahan 7. Tanggung jawab (Ariyanto, <i>et.al</i> (2021))	Likert
Budaya Organisasi (X2)	Rivai (2020) budaya organisasi merupakan sesuatu yang dirasakan para karyawan dan rasa yang timbul akan menciptakan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan..	hasil dari proses di mana gaya budaya dan perilaku individu yang dibawa dari sebelumnya dileburkan ke dalam norma-norma dan filosofi baru organisasi. Budaya ini mencakup energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi tujuan dan tantangan tertentu yang dihadapi oleh organisasi.	1. Pelaksanaan norma 2. Pelaksanaan nilai-nilai 3. Kepercayaan 4. Pelaksanaan kode etik 5. Pelaksanaan seremoni 6. Sejarah organisasi (Afandi, 2018)	Likert

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Pengembangan SDM (X3)	Yusran dan Sodik (2019) pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai usaha terencana dan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawan.	Upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap anggota organisasi, serta menyediakan jalur karier. Upaya ini didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.	1. Motivasi 2. Kepribadian 3. Keerampilan (Krismiyati, 2017)	Likert
Kinerja Karyawan(Y)	Menurut Saleh (2019) Kinerja adalah hasil nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.	Hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja berdasarkan suatu hasil yang diraih dari suatu pekerjaan berdasarkan serangkaian syarat kerja tertentu.	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang Saleh (2019)	Likert

Sumber: Data diolah Tahun 2024

3.7 Uji Persyarat Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2018) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Prosedur pengujian:

1. Bila probabilitas $(\text{sig}) < \alpha$ maka instrumen *valid*

Bila probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrumen *tidak valid*

2. Penjelasan dan kesimpulan
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS

3.7.2 Uji Reliabilitas

Suliyanto (2018) menjelaskan bahwa uji reliabilitas adalah metode untuk menilai keakuratan atau konsistensi suatu alat ukur yang dapat diandalkan. Alat ukur yang memiliki reliabilitas tinggi dapat dipercaya untuk memberikan hasil yang konsisten setiap kali digunakan. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat diandalkan sebagai alat untuk mengumpulkan data, karena instrumen tersebut telah terbukti baik.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS untuk memastikan konsistensi dan keandalan data yang diperoleh dari kuesioner. Untuk menilai tingkat reliabilitas kuesioner, digunakan rumus Alpha Cronbach. Rumus ini menghitung koefisien reliabilitas yang memberikan indikasi sejauh mana alat ukur menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya jika digunakan pada waktu yang berbeda atau pada sampel yang berbeda. Koefisien Alpha Cronbach yang tinggi menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga hasilnya dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. Dengan demikian, uji reliabilitas ini memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan data yang konsisten dan valid, mendukung kualitas dan keakuratan temuan penelitian:

Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah

Koefisien r	Reliabilitas
0,0000 – 0,1999	Sangat rendah

Sumber: Suliyanto (2018)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Lupioadi (2015) uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah data yang diperoleh berasal dari 1 populasi dengan distribusi normal atau tidak. Dengan menggunakan *One-Sampel Kolmogrov-Smirnov Test* sebagai alat uji normalitas data dalam penelitian ini.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Ho: data berdistribusi normal
Ha: data berdistribusi tidak normal
2. Jika nilai Sig > (0,05) normal
Jika nilai Sig < (0,05) tidak normal

Pengujian normalitas sampel dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.

3.8.2 Uji Linieritas

Menurut Lupiyoadi (2015) uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik ada beberapa cara uji linieritas yang dapat dilakukan. Uji linieritas dalam penelitian ini digunakan pengujian dengan *Compare Means*, dengan melihat hasil uji *Anova Tabel* pada baris *Deviation from Linearity*.

Hipotesis:

3. Ho: model regresi berbentuk linier
Ha: model regresi tidak berbentuk linier.
4. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak Jika

- probabilitas (Sig) >0,05 (Alpha) maka Ho diterima
5. Pengujian linieritas dilakukan melalui program SPSS.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Lupiyoadi (2015) Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

6. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
7. Jika nilai *tolerance* < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
8. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Menurut Sanusi (2017), uji regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pengembangan SDM, dan Kinerja Karyawan. Selain itu, analisis regresi ini juga menguji kebenaran hipotesis yang diajukan, dengan bantuan program SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + e$$

(Sumber: Sanusi, 2017)

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
X1	= Gaya Kepemimpinan
X2	= Budaya Organisasi
X3	= Pengembangan SDM
a	= Konstanta
e	= Error Term
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji-t

Menurut Sanusi (2017) Uji t yaitu untuk menguji bagaimanapengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau melihat kolom signifikansi pada masing masing t hitung.

H1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

Ho = Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

Ha = Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Kesimpulan

H2: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

Ho = Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

Ha = Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho ditolak
3. Kesimpulan.

H2: Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

Ho = Pengembangan SDM tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

Ha = Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho ditolak
3. Kesimpulan

3.10.2 Uji-F

H3 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

Ho = Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan SDM tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

Ha = Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Kesimpulan.

