

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif variabel yang diukur (budaya kerja, etos kerja dan kualitas sumber daya manusia (SDM) Terhadap Kinerja Pegawai) bisa dioperasionalkan menjadi indikator dan diukur dengan kuesioner skala Likert. Hasilnya dapat dianalisis secara statistik (misal regresi linear berganda) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja. Sugiyono (2022) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Suryadi (2022) menyebutkan bahwa data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu pada pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung. Data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuisioner dari responden yang terpilih.

3.2 Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah data primer. Suryadi (2022) menyebutkan bahwa data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu pada pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung. Data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuisioner dari responden yang terpilih.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam sebuah penelitian penting untuk mencantumkan sumber data untuk dijadikan subjek penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan alat apa yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Peneliti harus melakukan observasi dilapangan secara langsung. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.3.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur apa yang diharapkan dari responden. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian adalah pengisian kuesioner. Kuesioner digunakan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Setiap pernyataan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu ragu (RR), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Penentuan nilai menggunakan Skala Likert dan jawaban dilakukan dalam bentuk checklist.

Table 4 Skor Pada Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor	Skala
Sangat Setuju	5	Likert
Setuju	4	Likert
Kurang setuju	3	Likert
Tidak Setuju	2	Likert
Sangat Tidak Setuju	1	Likert

(Sugiyono, 2021:45)

3.3.2 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan masalah yang harus diteliti. Wawancara dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun tidak langsung (melalui media). Dalam penelitian ini wawancara yang digunakan adalah wawancara terbuka dan terstruktur. Dalam sebuah penelitian penting untuk mencantumkan sumber data untuk dijadikan subjek penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan alat apa yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Dalam data primer, peneliti harus melakukan observasi di lapangan secara langsung.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2021), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang berjumlah 35 Pegawai.

3.4.2 Sampel

Sugiono (2021), menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel, dimana teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Menurut Sugiyono, (2012) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel. Alasan peneliti

menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sensus dikarenakan populasi penelitian yang ada berjumlah di bawah 100 orang.

3.5 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen atau bebas (X_1 , X_2 dan X_3), variabel dependen atau terikat (Y). Berikut penjelasan variabel tersebut:

3.5.1 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2021), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat (*dependent variable*), istilah lain dari variabel terikat disebut variabel yang dijelaskan (*explained variable*). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai (Y).

3.5.2 Variabel Independen

Sugiyono (2022), variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas (*independent variable*), istilah lain dari variabel bebas adalah variabel yang menjelaskan (*explanatory variable*). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Kerja (X_1) Etos Kerja (X_2) dan (X_3) Kualitas SDM.

3.6 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini dijabarkan dalam indikator sebagai berikut :

Tabel 5 Variabel, Definisi Operasional dan Indikator

Variabel	Definisi konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Budaya Kerja (X1)	Budaya kerja adalah pola nilai, norma, sikap, kebiasaan, dan perilaku kerja yang dianut dan dijalankan oleh individu dalam suatu organisasi sebagai pedoman dalam bertindak dan berinteraksi Sedarmayanti (2021)	Budaya kerja dioperasionalkan sebagai nilai-nilai kerja yang menjadi kebiasaan positif dan tercermin dalam sikap kerja sehari-hari, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, dan kolaborasi.	1. Disiplin 2. Tanggung jawab 3. Kerjasama 4. Integritas 5. Komitmen organisasi	Likert
Etos Kerja (X2)	Etos kerja adalah semangat dan sikap mental seseorang dalam bekerja yang mencerminkan dedikasi tinggi, tanggung jawab, serta komitmen terhadap kualitas kerja Sinambela, L.P. (2021)	Etos kerja dioperasionalkan sebagai dorongan internal individu yang ditunjukkan melalui sikap kerja seperti ketekunan, kerja keras, disiplin, dan orientasi pada hasil	1. Motivasi kerja 2. Ketekunan 3. Tanggung jawab pribadi 4. Kerja keras 5. Orientasi pada prestasi Sinambela, L.P. (2021)	Likert
Kualitas SDM (X3)	Kualitas SDM adalah kondisi kemampuan individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kesehatan yang mendukung	Kualitas SDM dioperasionalkan sebagai kombinasi dari kemampuan teknis, pendidikan, pengalaman, serta perilaku kerja yang positif	1. Tingkat pendidikan dan pelatihan 2. Keterampilan kerja 3. Pengalaman kerja 4. Kemampuan komunikasi 5. Sikap	Likert

	produktivitas kerja Hasibuan, M.S.P. (2022)		profesional Hasibuan, M.S.P. (2022)	
Kinerja (Y)	Menurut Mas'ud (2021), kinerja adalah "Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika	Hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaannya, baik kinerja baik maupun sebaliknya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kehadiran	Likert

3.7 UJI PRASYARAT INSTRUMEN

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Umar (2021:179), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk di mana peneliti mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur. Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Keeratan hubungan (korelasi)

x = Jumlah skor pertanyaan

y = Jumlah skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria putusan:

$r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig, < 0,05$ maka instrumen yang digunakan

adalah valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ dan $Sig, > 0,05$ maka instrumen yang digunakan

adalah tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uyanto (2022:49), menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin reliabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi *Alpha Cronbach*. (Uyanto.2022:50) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha_{Cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan:

K = Jumlah butir dalam skala pengukuran

S_i^2 = Ragam (*variance*) dari butir ke-i

$$S_p^2 = \text{Ragam (variance) dari skor total}$$

Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. (Uyanto.2022:50). Penghitungan instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), menggunakan alat bantu program statistika SPSS version 25.

3.7.2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada sampel data sebelum dianalisis, untuk memastikan sampel tersebut representative dan keabsahan kesimpulan dari penelitian tersebut. Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah data yang diperoleh dari sampel memiliki distribusi normal atau tidak.

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_a ditolak (Tidak Normal)

3. Pengujian normalitas sampel dilakukan melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution)

3.7.3. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi atau hubungan yang signifikan antara variabel independen dalam analisis regresi. Salah satu metode untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan menggunakan model regresi. Analisis uji multikolinieritas melibatkan perbandingan antara koefisien determinasi simultan dan koefisien determinasi antar variabel. Selain itu, gejala multikolinieritas juga dapat diidentifikasi dengan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF melebihi 10, itu menunjukkan adanya multikolinieritas. Selain VIF,

Collinearity Tolerance ($1-R^2$) juga digunakan untuk mengidentifikasi multikolinieritas, di mana nilai di bawah 0,1 menunjukkan adanya masalah multikolinieritas. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Program and Service) untuk melakukan uji multikolinieritas. Prosedur Pengujian:

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF < 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.

3.7.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2021). Pada penelitian ini digunakan Uji Spearman Rho.

Proses Uji Spearman Rho untuk Heteroskedastisitas:

1. Menghitung Residual Absolut : Hitung residual dari model regresi, kemudian ambil nilai absolut dari residual tersebut untuk menghilangkan pengaruh tanda.
2. Korelasi Spearman Rho: Lakukan uji korelasi Spearman Rho antara nilai absolut dari residual dan setiap variabel independen. Uji ini mengukur apakah ada hubungan monotonic antara besaran residual dan variabel independen.
3. Interpretasi Hasil: Jika korelasi Spearman Rho (ρ) menunjukkan nilai mendekati 0 dan tidak signifikan secara statistik (nilai $p > 0,05$), maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika ada korelasi signifikan antara residual absolut dengan variabel independen, ini bisa menjadi tanda adanya heteroskedastisitas.

3.8 METODE ANALISIS DATA

3.8.1 Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrumen (daftar pernyataan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel). Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh komunikasi internal dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi linear dengan rumus sebagai berikut :

1. Persamaan Regresi Linear Sederhana

1) Persamaan Regresi Linear Sederhana

Menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X_1 :

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

Dimana :

Y	= kinerja pegawai
a	= Konstanta
b_1	= Koefisien regresi X_1
X_1	= budaya kerja
e	= Faktor kesalahan

Persamaan regresi linear sederhana untuk X_2 :

$$Y = a + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y	= kinerja pegawai
a	= Konstanta
b_1	= Koefisien regresi X_2
X_2	= etos kerja
e	= Faktor kesalahan

2) Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = kinerja pegawai
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi X₁
- b₂ = Koefisien regresi X₂
- X₁ = budaya kerja
- X₂ = etos kerja
- e = Faktor kesalahan

3.8.2 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\sqrt{\frac{r}{n} - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

- t_{hitung} = Nilai t
- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah responden

(Sugiyono , 2021: 230)

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika t_{hitung} > t_{tabel} maka Ha diterima dan Ho ditolak.
- b) Jika t_{hitung} ≤ t_{tabel} maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Yang dimaksud dengan Hipotesis nol (Ho) dan Hipotesis alternatif (Ha) adalah :

Ho = r₁ ≤ 0 = Berarti tidak ada pengaruh antara Budaya kerja terhadap kinerja pegawai

- $H_a = r_1 > 0$ = Berarti ada pengaruh antara Budaya kerja terhadap kinerja pegawai
- $H_0 = r_2 \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja pegawai
- $H_a = r_2 > 0$ = Berarti ada pengaruh antara Etos kerja terhadap kinerja pegawai
- $H_0 = r_3 \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh antara Kualitas SDM terhadap kinerja pegawai
- $H_a = r_3 > 0$ = Berarti ada pengaruh antara Kualitas SDM terhadap kinerja pegawai

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat digunakan Uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

- R : Koefisien korelasi ganda
k : Jumlah variabel independen
n : Jumlah anggota sampel
(Sugiyono, 2021 : 219)

Dalam hal ini F-hitung dibandingkan dengan F-tabel dengan syarat sebagai berikut:

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil pengujian signifikansi dapat juga dilihat dari besarnya nilai signifikansi yang diperoleh yaitu:

1. Jika nilai signifikansi $<$ dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai signifikansi $>$ dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.