

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berpijak pada paradigma positivisme, yang diterapkan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian, dan data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung

3.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket atau kuesioner, yakni instrumen berbentuk daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun sebelumnya untuk dijawab oleh responden (Erwanindyasari & Supratman, 2024). Kuesioner yang sebarakan kepada responden yaitu Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung. Selain itu sumber data dalam penelitian ini menggunakan wawancara yatiu dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada bagian SDM terkait dengan dokumen yang terkait dengan kepegawaian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik atau metode pengumpulan data merupakan salah satu dari sekian langkah strategis yang perlu dilakukan untuk mendapatkan data. Metode

pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah studi Perpustakaan (Library Research) dan studi lapangan (field Research).

1. Studi Kepustakaan (Library Research)

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan berbagai dokumen dari instansi terkait, literatur dari para ahli yang berhubungan dengan variabel penelitian, serta jurnal-jurnal terdahulu yang relevan. Data yang dikumpulkan mencakup informasi mengenai variabel tingkat pendidikan, pengembangan karir, dan kinerja pegawai.

2. Studi lapangan (Field Research)

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data melalui studi lapangan dilakukan dengan cara peneliti terjun langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data yang relevan dengan kebutuhan studi. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Observasi: Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian guna memperoleh data dan informasi yang akurat. Dalam konteks ini, observasi dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai kondisi aktual kinerja pada Sekretariat Kota Bandar Lampung.
- b. Dokumentasi: Metode ini dilakukan dengan menelusuri dan mengumpulkan data dari berbagai dokumen yang berkaitan guna mendukung kebutuhan data dalam penelitian.
- c. Kuesioner: Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket yang memuat sejumlah pertanyaan terkait variabel-variabel penelitian. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, yakni responden hanya memilih jawaban dari pilihan yang telah disediakan sesuai dengan pendapat mereka. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala Likert, di mana setiap pilihan jawaban diberi skor tertentu sesuai tingkat persetujuan responden :

1. Alternatif jawaban (SS) Sangat Setuju diberi skor 5
2. Alternatif jawaban (S) Setuju diberi skor 4
3. Alternatif jawaban (N) Netral diberi skor 3
4. Alternatif jawaban (TS) Tidak Setuju diberi skor 2
5. Alternatif jawaban (STS) Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Kuncoro & Kristiyanti, 2024). Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung berjumlah 39 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti/diobservasi, dan dianggap dapat menggambarkan keadaan atau ciri populasi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini digunakan jika jumlah populasi relatif kecil, sehingga semua individu dalam populasi dianggap mampu mewakili keseluruhan karakteristik populasi tersebut (Kuncoro & Kristiyanti, 2024). Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan sampel jenuh dengan total responden sebanyak 39 orang Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung yang merupakan populasi dari penelitian ini

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dengan tujuan memperoleh informasi dan menarik kesimpulan dari hasil tersebut. Dalam penelitian ini, variabel diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen, atau variabel bebas, merupakan faktor-faktor atau gejala-gejala yang memengaruhi atau menjadi penyebab munculnya variabel lain. Dalam penelitian ini, yang termasuk ke dalam variabel independen adalah budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2)

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen, atau variabel terikat, adalah faktor atau gejala yang dipengaruhi oleh keberadaan variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Sugiyono (2019) merupakan perumusan indikator-indikator dari suatu variabel yang bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data yang relevan. Dengan adanya definisi operasional, setiap variabel dapat diukur secara lebih terarah dan sesuai dengan metode pengukuran yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel. 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah selisih antara sesuatu yang seharusnya diperoleh dengan kenyataan yang diterima (factual).	Suatu keadaan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap	a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri,	<i>Interval</i>

		Semakin kecil perbedaan antara kondisi ideal dan aktual, maka seseorang akan cenderung merasa semakin puas dalam pekerjaannya (Warsiki et al., 2025).	pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja secara keseluruhan	b. Kepuasan terhadap gaji dan kompensasi. c. Kepuasan terhadap atasan atau pimpinan d. Kepuasan terhadap rekan kerja. e. Kepuasan terhadap peluang pengembangan karier,	
2	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak serta berperilaku di lingkungan kerja (Shavira & Febrian, 2023)	Sejauh mana pegawai memahami dan menerapkan nilai-nilai inti organisasi, termasuk orientasi terhadap hasil, kerja tim, inovasi, dan kepemimpinan.	a. Inovasi dan pengambilan risiko, b. Perhatian terhadap detail, c. Orientasi terhadap hasil, d. Orientasi terhadap manusia, e. Orientasi tim, f. Stabilitas, g. Agresivitas	<i>Interval</i>
3	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi (Hamnas et al., 2023)	Kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, penyelesaian tugas, penggunaan waktu kerja, serta ketaatan terhadap aturan yang berlaku.	a. Kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi. b. Ketepatan waktu dalam bekerja, c. Tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan. d. Inisiatif dan kemandirian dalam bekerja	<i>Interval</i>

				e. Ketaatan terhadap etika kerja dan norma organisasi,	
--	--	--	--	--	--

3.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Sebelum angket / kuesioner dibagikan yang akan digunakan untuk sampel penelitian maka diuji terdahulu Validitas dan Realibilitasnya.

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang tepat dilaporkan oleh peneliti. Dalam uji validitas ini digunakan Bivariate Pearson (Korelasi Pearson Product Moment) (Kuncoro & Kristiyanti, 2024).

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (jika 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikansi terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau item-item pernyataan tidak berorelasi signifikansi terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat dipercaya dan menghasilkan data yang konsisten. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan teknik

Cronbach's Alpha, yang merupakan salah satu metode paling umum untuk mengukur konsistensi internal suatu instrumen. Nilai Alpha yang digunakan sebagai acuan minimal adalah 0,05; nilai di atas batas ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang dapat diterima, sedangkan nilai di bawahnya mengindikasikan reliabilitas yang kurang memadai (Kuncoro & Kristiyanti, 2024).

Tabel 3.2 Interpretasi Nilai r

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis secara kuantitatif adalah metode penelitian yang dikumpul kan berupa data yang berbentuk angka-angka yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner, dengan beberapa analisis sebagai berikut:

1. Regresi Linier Berganda

Analisis untuk mengetahui pengaruh paling dominan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada penelitian ini maka di gunakan rumus linier berganda, dengan menggunakan bantuan program *software* SPSS versi 25.0 dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + Et$$

Keterangan

Y = Kepuasan Kerja Pegawai

α = Parameter/Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi variabel X_1

β_2 = Koefisien Regresi variabel X_2

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Disiplin Kerja

E_t = *Error term*

3.9 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan dapat dipercaya antara variabel-variabel dalam penelitian. Langkah ini bertujuan untuk menarik kesimpulan, apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau harus ditolak. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji t dan Uji F, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Uji-t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t bertujuan untuk menguji apakah (X_1) dan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara individu terhadap (Y).

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf signifikansi tertentu (misalnya 0,05). Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Uji-F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan atau bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F bertujuan untuk menguji apakah (X_1) dan (X_2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap (Y).

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , atau dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dari hasil analisis regresi. Jika

$F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $Sig. < 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.