

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Pengertian metode penelitian kuantitatif Menurut Sandu (2015: 17) “Merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya”. Sedangkan pengertian asosiatif menurut Sugiyono (2017: 37) “Asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Terdapat tiga bentuk hubungan yaitu : hubungan simetris, hubungan kausal, dan interaktif.

Dalam penelitian ini hubungan yang digunakan adalah hubungan asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2017: 37) “Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat”.

### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Nurlina (2018: 56) “Menyatakan bahwa variabel merupakan suatu konsep yang memiliki lebih dari satu nilai, keadaan, kategori, atau kondisi”. Agar konsep dalam penelitian ini lebih jelas, maka penulis menentukan batasan dari variabel yang terlibat dalam permasalahan

Variabel-variabel tersebut adalah variabel independen dan variabel dependen. Menurut Nurlina (2018: 57) “Variabel independen adalah variabel yang dapat memengaruhi variabel dependen dan dapat berhubungan positif atau negative dengan variabel dependen”. Sedangkan variabel dependen menurut Nurlina (2018: 57) “Menyatakan bahwa variabel dependen adalah variabel utama dalam sebuah pengamatan”.

Berikut ini variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian, sebagai berikut :

Tabel 2 Definisi oprasional variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Keterlibatan kerja (X <sub>1</sub> )	Menurut Tewal (2017: 90) mengemukakan bahwa “ Keterlibatan kerja adalah mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri”.	Menurut Tewal (2017: 96) menyatakan bahwa ada indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja sebagai berikut: a. Persepsi pegawai mengenai pentingnya pekerjaan mereka b. Kejelasan karyawan mengenai harapan atas pekerjaan c. Peningkatan karir d. Hubungan yang berkualitas antara teman kerja, atasan dan bawahan. e. Persepsi mengenai etos dan nilai organisasi f. Komunikasi yang efektif antar anggota organisasi g.	Skala likert: TS=1 KS=2 CS =3 S=5 SS=5
No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
2	Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	Menurut Lijan (2020: 257) “ Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup sifat lingkungan seseorang diluar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan”.	Menurut Huseno (2016: 73) menyatakan bahwa indikator-indikator dalam kepuasan kerja, antara lain : a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri b. Kepuasan terhadap pembayaran c. Kepuasan terhadap supervise d. Kepuasan terhadap teman sekerja	Skala likert: TS=1 KS=2 CS =3 S=5 SS=5

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
3.	Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	Menurut Hari (2015: 4) “budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi”.	Menurut Hari (2015:15) bahwa indikator-indikator dari budaya organisasi itu sendiri, antara lain sebagai berikut : a. Inovatif memperhitungkan resiko b. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan c. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan e. Agresif dalam bekerja f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	Skala likert: TS=1 KS=2 CS =3 S=5 SS=5
No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
4.	Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Lijan (2019: 480) “Mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”. Kinerja pegawai sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.	Dalam memberikan kinerja yang maksimal perlu adanya indikator yang harus diketahui, berikut ini adalah indikator dalam kinerja menurut Hari (2015: 124) : a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. kemandirian.	Skala likert: TS=1 KS=2 CS =3 S=5 SS=5

**Sumber:**Menurut Tewal (2017), Menurut Lijan (2020), Menurut Hari (2015), Menurut Lijan (2019).

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Nurlina (2018: 70) menyatakan bahwa “Populasi adalah kelompok individu yang memiliki karakteristik tertentu dan dapat dibedakan dari kelompok lain yang juga memiliki karakteristik tertentu”.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka dalam penelitian ini yang dijadikan populasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Probolinggo adalah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 44 pegawai.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Nurlina (2018: 70) “Bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap telah mewakili atau mencerminkan populasi”. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Nurlina (2018: 74) “Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi”. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jadi sampel yang diambil dalam penelitian di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo adalah Pegawai Negeri Sipil berjumlah 44 orang.

### **3.4 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Sumber Data**

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi 2, sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017: 225) “Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data atau narasumber”. Data primer penelitian ini diperoleh pembagian kuesioner yang ditujukan untuk Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017: 225) “Data sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data atau narasumber, misalnya bisa lewat orang lain atau lewat dokumen”. Data sekunder penelitian ini diperoleh berupa gambaran instansi, struktur organisasi, visi misi, sejarah instansi, serta data-data pegawai.

#### **3.4.2 Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan serta untuk menunjang penelitian, maka peneliti menggunakan metode, sebagai berikut:

### 1. Observasi

Menurut Sugiyono (2017: 145) “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan”. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan secara langsung untuk mendapatkan informasi terkait dengan data yang dibutuhkan”

### 2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017: 240) “Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlaku. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang”. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, serita, biografi, peraturan, kebijakan. Sedangkan dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain.

Dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti adalah foto saat kegiatan penelitian, seperti proses wawancara dengan karyawan serta pembagian kuesioner kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.

### 3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017: 142) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam penelitian ini peneliti menjelaskan untuk mengetahui variabel X1,

X2, X3 dan Y maka kuesioner diberikan kepada masing-masing pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.

### 3.5 Skala Pengukuran

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2016: 93) “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Terdapat 4 jawaban pilihan dengan skor untuk masing-masing pernyataan adalah sebagai berikut :

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban Cukup Setuju (CS)
- d. Skor 2 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
- e. Skor 1 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)

### 3.6 Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian skripsi ini, penulis menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya melalui perhitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil perhitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam



analisa statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian, dengan melakukan uji data.

### 3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

“Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalahan suatu instrumen” (Sunyoto, 2011:69). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian. Validitas diukur dengan nilai  $r$ .

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = butir pertanyaan valid

Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel = butir pertanyaan tidak valid

#### 2. Uji Reliabilitas

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik” (Sunyoto, 2011: 70). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Metode uji realibilitas yang digunakan adalah cronbach’s alpha. Pengambilan keputusan untuk uji realibilitas dapat menggunakan kategori berikut :

Cronbach’s alpha  $>$  0,70 = maka reliable

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013: 160) “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas dengan PP-Plot, dimana jika hasil gambar pp-plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variable independen memiliki kemiripan antarvariabel independen dalam suatu model. Jika *Variance Inflation factor* (VIF) yang dihasilkan diantara 1-10, maka tidak terjadi multikolonieritas (Ghozali, 2013: 105).

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2020:226) " Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan di mana varian dan kesalahan pengguna tidak konstan untuk semua variabel bebas". Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode Uji Glejser yang dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut unstandardized residual regresi sebagai variabel dependent. Apabila uji di atas level signifikan ( $\alpha > 0,05$ )

berarti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila level di bawah signifikan ( $r < 0,05$ ) berarti terjadi heteroskedastisitas (Sujarweni, 2020:226).

#### 4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2013: 110) “Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya.”. Jika nilai autokorelasi diantara -2 sampai 2 maka tidak terjadi autokorelasi.

### 3.6.3 Analisis Linier Berganda

Analisis regresi yang memiliki satu variable dependen dan lebih dari satu variable independen (Sunyoto, 2011: 145) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y: Kinerja pegawai

a: Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  : Koefisien Regresi

$X_1$  : Keterlibatan Kerja

$X_2$  : Kepuasan Kerja

$X_3$  : Budaya Organisasi

### 3.6.4 Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali

(2016: 95). Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai  $R^2$  semakin kecil, artinya kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas, dengan menunjukkan bahwa  $R^2$  square dihitung hasil x 100%.

### 3.6.5 Uji Hipotesis

#### 1. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (Sunyoto, 2011: 147). Dalam pengujian hipotesis ini langkah-langkah yang harus dilakukan yaitu:

##### a. Menentukan rumusan hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$ ; artinya variabel Keteliban Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

$H_a : \beta_i \neq 0$ ; artinya variabel Keteliban Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

##### b. Menentukan tingkat signifikan ( $\alpha$ )

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standart yang sering digunakan dalam penelitian).

c. Menentukan Fhitung

d. Menentukan Ftabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  atau 0,05, df (n-k-1) dengan (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

e. Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  diterima bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

$H_0$  ditolak bila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

f. Membandingkan Fhitung dengan Ftabel

2. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Sunyoto, 2011: 146). ). Dalam pengujian hipotesis ini langkah-langkah yang harus dilakukan yaitu:

a. Menentukan rumusan hipotesis

$H_0: \beta_i = 0$ ; Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.

$H_a: \beta_i \neq 0$  ; Artinya ada pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial

terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.

- b. Menentukan *level of significant* ( $\alpha = 5\%$ )
- c. Menentukan  $t_{hitung}$
- d. Menentukan  $t_{tabel}$

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat keberhasilan (df)  $n-k-1$  ( $n$  adalah jumlah kasus dan  $k$  adalah jumlah variabel independen).

- e. Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} \leq t_{table}$

- f. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{table}$