

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Dalam suatu kegiatan penelitian, terlebih dahulu menentukan metode penelitian yang akan digunakan, karena hal ini merupakan langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penelitian yang pada dasarnya metode penelitian merupakan suatu cara yang dapat digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian. Berdasarkan uraian pengertian metode penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan penelitian dibutuhkan data yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan tercapai sesuai dengan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara minimal dua variabel atau lebih yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Sementara itu, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak. Biasanya, model yang digunakan dalam metode penelitian kuantitatif yaitu menggunakan model ilmu matematika, model statistika yang lebih kompleks, serta grafik dalam usaha untuk menjelaskan apa yang diteliti.

Dalam hal ini peneliti bermaksud untuk memberi penjelasan, apakah terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan TNI AD.

1.2. Populasi dan Sampel

1.2.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu yang karakteristiknya hendak diteliti yang dimana satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis yang dapat berupa orang, institusi, benda-benda dan sebagainya, atau merupakan sejumlah orang yang tinggal disebuah daerah atau area yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu sesuai dengan yang ditentukan oleh peneliti. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi dan studi atau penelitiannya disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan TNI AD – Matraman. Dengan jumlah pegawai sebanyak 575 orang. Pusat Zeni membawahi beberapa satuan yang ada di jajarannya, yang personil secara keseluruhannya PNS dan TNI berjumlah 2.200 orang dengan luas lahan seluas 4 Ha.

1.2.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang hendak diteliti tersebut. Sampel yang baik, yaitu sampel yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, adalah sampel yang bersifat representative atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi.

Menurut Arikunto (2013: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 1500 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Teknik sampel menyediakan berbagai cara yang dapat membantu peneliti untuk mengurangi jumlah data yang perlu dikumpulkan dengan cara hanya mengumpulkan data dari bagian populasi daripada mengumpulkan seluruh populasi. Penelitian ini jumlah populasinya sebanyak 575 orang dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 85 responden. Dalam hal ini peneliti menggunakan rumus slovin untuk mendapatkan banyaknya sampel dalam survei yang bertujuan untuk

mengestimasi proporsi dan tidak mengetahui perkiraan dari proporsi populasi tersebut.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = sampel

N = populasi

e = presentasi kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir : **e = 0,10**

$$n = \frac{575}{1 + 575 (0,1)^2} = 85,18 \text{ atau } 85 \text{ orang}$$

Sehingga dalam penelitian ini penulis menggunakan jumlah 85 sampel yaitu 85 orang yang terlibat dalam penelitian kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

1.3. Data dan Metode Pengumpulan Data

Langkah pengumpulan data adalah salah satu tahap yang menentukan proses dan hasil penelitian yang akan di laksanakan maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017: 222-225) sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan interview (wawancara) dan kuisisioner (angket). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Sumber Primer. Sumber primer dalam penelitian ini terdiri dari:

1. *Interview* (wawancara)

Wawancara digunakan peneliti untuk melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan peneliti juga ingin mengetahui beberapa hal dari responden sebelum mengisi kuisisioner (angket).

2. Kuisisioner (angket)

adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan kuisisioner biasa yaitu kuisisioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertulis kemudian disebar dan dibagikan secara langsung kepada 85 responden yaitu PNS di Lingkungan Kantor Pusat Zeni AD.

Penelitian ini diukur dengan Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor (Sugiyono, 2017 : 94)

Tabel 3.1. Skor jawaban kuesioner berdasarkan skala likert.

No.	Pernyataan	Simbol	Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	SS	4
2.	Setuju	S	3
3.	Tidak Setuju	TS	2
4.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2017)

a. Operasional Variabel

Keberhasilan suatu instansi atau perusahaan atau organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alam, pengetahuan dan teknologi yang tersedia, akan

tetapi lebih ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, mengendalikan laju instansi, untuk memberikan dorongan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan dengan adanya komunikasi dan peran dari semua pihak yang bersangkutan.

Kepemimpinan merupakan variabel independen (X_1) merupakan pengendali, dimana seorang pemimpin berperan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi kinerja karyawan yang memiliki peran penting dalam organisasi, yang digunakan sebagai cara dalam berinteraksi dengan bawahannya agar tercapainya tujuan dan sasaran suatu organisasi untuk menuju organisasi yang lebih baik lagi.

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan target sasarnya, serta sebuah komunikasi pimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengolahan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses. Hal ini berarti bahwa seorang pemimpin akan berhasil jika melakukan tiga hal, yaitu mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dalam pengolahan organisasi, berhasil mengoreksi kelemahan yang timbul, dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang telah ditargetkan.

Motivasi merupakan variabel independen (X_2) berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti *to move* (bergerak atau berpindah). Motivasi pada dasarnya merupakan motif atau dorongan dari dalam atau luar diri seseorang untuk bekerja dengan tekun dan fokus agar dapat mencapai tujuan instansi maupun tujuan pribadinya, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu instansi. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di instansi. Motivasi merupakan suatu energi yang menggerakkan diri karyawan agar terarah untuk mencapai suatu tujuan baik buat perusahaan maupun buat pribadi.

Lingkungan kerja merupakan variabel independen (X_3). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan serta bahan yang dihadapi

lingkungan sekitarnya dimana pegawai tersebut bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Kinerja merupakan variabel dependen (Y), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sebagian besar organisasi, kinerja para pegawai individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Sugiyono (2017: 39) Dalam penelitian ini terdapat variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Kerja. Sedangkan variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi perubahan variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja.

Tabel 3.2. Indikator dan Sub Indikator Kepemimpinan

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No. Instrumen
Kepemimpinan (X ₁)	Memiliki Strategi yang Jelas.	Memiliki strategi yang jelas dan realistis (masuk akal).	1
		Adanya kepercayaan anggota terhadap seorang pemimpin untuk melakukan perubahan yang lebih baik.	2
		Strategi yang akan dilakukan selalu dikomunikasikan dengan baik kepada anggota.	3
	Kepedulian Terhadap Anggota dan Lingkungan.	Memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja.	4
		Peduli terhadap setiap	

	Menjaga Kekompakan Tim.	permasalahan yang dihadapi para pegawainya.	5
		Memberikan perhatian dan memotivasi para pegawainya.	6
		Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.	7
	Merangsang anggota.	Merangsang anggota atau pegawai untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas.	8
		Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian.	9
	Menghargai perbedaan dan keyakinan.	Mengajak seluruh anggota untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.	10
		Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik.	11

Sumber: Edison et al (2017)

Tabel 3.3. Indikator dan Sub Indikator Motivasi Kerja

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No. Instrumen
Motivasi Kerja (X ₂)	Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan.	Keteladanan	12
		Pemimpin	13
	Kebutuhan untuk	Persahabatan	14

	memperluas pergaulan.	Komunikasi	15
	Kebutuhan untuk berprestasi.	Tanggung jawab	16
		Resiko	17
		Kualitas kerja	18
		Target kerja	19

Sumber: Wibowo (2011)

Tabel 3.4. Indikator dan Sub Indikator Lingkungan Kerja

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No. Instrumen
Lingkungan Kerja (X_3)	Lingkungan Kerja Fisik	Sirkulasi udara ditempat kerja.	20
		Pencahayaan atau penerangan ditempat kerja.	21
		Pengaturan suhu udara ditempat kerja.	22
		Kelembapan ditempat kerja.	23
		Bau-bauan ditempat kerja.	24
		Kebisingan ditempat kerja.	25
		Getaran mekanis ditempat kerja.	26

		Dekorasi ditempat kerja.	27
		Tata warna ditempat kerja.	28
		Keamanan dan kenyamanan ditempat kerja.	29
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Komunikasi antara pegawai dengan pimpinan.	30
		Suasana kerja yang harmonis.	31

Sumber: Wibowo (2011)

Tabel 3.5. Indikator dan Sub Indikator Kinerja Kerja

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No. Instrumen
Kinerja Kerja (Y)	Target	Target menantang dan realistis (masuk akal).	32
		Fokus pada pencapaian target.	33
	Kualitas	Pegawai mampu berkomitmen atas kualitas kerjanya yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi	34

		tempat pegawai tersebut bekerja.	
	Waktu	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.	35
	Penyelesaian	Pegawai mampu berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu penyelesaian.	36
	Taat Asas	Dilakukan dengan cara yang benar sesuai dengan asas yang berlaku.	37
		Transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.	38

Sumber: Edison et al (2017)

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1 Pengolahan Data

Data yang terkumpul dari kuesioner, selanjutnya diolah menggunakan program SPSS 25.0 Hal ini dilakukan agar mengolah data statistik dapat dilakukan dengan cepat dan tepat.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survei. Metode survei merupakan metode pengumpulan data yang berupa opini dari subyek yang diteliti dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner

sebagai instrument penelitian merupakan satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab. Pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner ini diuji dengan uji validitas dan realibilitas.

1. Uji Validitas

Pengertian Validitas menurut Sugiyono (2017: 126) adalah Derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya pada objek penelitian.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dari alat ukur yang digunakan (kuisisioner). Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r tabel. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisisioner adalah sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka faktor tersebut merupakan konstruksi yang kuat atau memiliki validitas konstruksi yang baik.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan tetap konsisten. Pengujian reliabilitas instrument ini dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha, metode ini digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Suatu instrument penelitian dikatakan reliable dengan menggunakan Cronbach Alpha bila koefisien reliabilitas 0,60 atau lebih (Sugiyono, 2017: 122).

3.5.2. Cara Penyajian Data

Dalam penyajian data pada penelitian ini berupa tabel dalam menjelaskan hasil penelitian yang akan diuji seperti hasil perhitungan uji validitas dan realibilitas dan koefisien determinasi (parsial dan simultan).

3.5.3. Alat Analisis Statistik Data

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Jadi, dalam hal ini analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan jawaban responden dari berbagai konstruk yang dikembangkan.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (Independen) terhadap variabel terkait (dependen) secara parsial maupun berganda, akan digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus :

1) Koefisien Determinasi Parsial

- a) Pengaruh determinasi parsial X_1 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja kerja) dimana X_2 dan X_3 konstan.

$$KD_{y1.23} = (r^2_{y1.23}) \times 100\% \dots \dots \dots (3.8)$$

- b) Pengaruh determinasi parsial X_2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja kerja) dimana X_1 dan X_3 konstan.

$$KD_{y2.13} = (r^2_{y2.13}) \times 100\% \dots \dots \dots (3.9)$$

- c) Pengaruh determinasi parsial X_3 (kinerja kerja) terhadap Y (X_1 dan X_2 konstan)

$$KD_{y3.12} = (r^2_{y3.12}) \times 100\% \dots \dots \dots (3.10)$$

2) Koefisien Determinasi Simultan

Pengaruh determinasi simultan Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Kerja (Y).

$$KD_{y123} = (r^2_{y123}) \times 100\% \dots \dots \dots (3.11)$$

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial (dengan uji t) maupun secara bersama-sama dengan (uji F). Dalam penelitian ini, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari koefisien determinasi (KD). Nilai koefisien determinasi merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi (r^2). Oleh karena itu, dalam pengajuan hipotesis ini dilakukan pengujian terhadap ρ .

1) Pengujian hipotesis secara parsial

a. Merumuskan hipotesis

a) Pengaruh X_1 (Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Kerja)

$H_0: \rho_{y1.23} = 0$ Koefisien korelasi populasi antara Kepemimpinan dengan Kinerja Kerja tidak signifikan.

$H_a: \rho_{y1.23} \neq 0$ Koefisien korelasi populasi antara Kepemimpinan dengan Kinerja Kerja signifikan.

b) Pengaruh X_2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Kerja)

$H_0: \rho_{y2.13} = 0$ Koefisien korelasi populasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja tidak signifikan.

$H_a: \rho_{y_{2.13}} \neq 0$ Koefisien korelasi populasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja signifikan.

c) Pengaruh X_3 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Kerja)

$H_0: \rho_{y_{3.12}} = 0$ Koefisien korelasi populasi Lingkungan Kerja dengan Kinerja Kerja tidak signifikan.

$H_a: \rho_{y_{3.12}} \neq 0$ Koefisien korelasi populasi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Kerja signifikan.

b. Menentukan taraf nyata (α) sebesar 10% (0,10).

c. Kriteria Pengujian

H_0 ditolak, jika signifikan $t < 0,10$

H_0 diterima, jika signifikan $t \geq 0,10$

d. Menghitung nilai signifikan t diperoleh dengan perhitungan menggunakan program SPSS versi 25.0

e. Kesimpulan

2) Pengujian hipotesis secara simultan

Langkah-langkah pengujian hipotesis secara simultan:

a. Merumuskan hipotesis

1. Pengaruh X_1 (Kepemimpinan), X_2 (Motivasi Kerja), dan X_3 (Lingkungan Kerja) dan terhadap Y (Kinerja Kerja).

$H_0: \rho_{y_{123}} = 0$ Koefisien korelasi populasi antara kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja kerja tidak signifikan.

$H_a: \rho_{y_{123}} \neq 0$ Koefisien korelasi populasi antara kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja kerja signifikan.

- a. Menentukan taraf nyata (α) sebesar 10% (0,10)
- b. Kriteria pengujian
 - H_0 ditolak, jika signifikan $F < 0,10$
 - H_0 diterima, jika signifikan $F \geq 0,10$
- c. Menghitung nilai signifikan F diperoleh dengan perhitungan menggunakan program SPSS versi 25.0
- d. Kesimpulan

Jika hasil pengujian hipotesis baik secara parsial maupun simultan. H_0 ditolak dengan kata lain koefisien korelasi populasi signifikan, berarti nilai KD dapat dipakai untuk menjelaskan adanya pengaruh perubahan variabel bebas tertentu (variabel bebas lain konstan) terhadap variabel terikat.