

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Berdasarkan fenomena tertentu menggunakan metode penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2017). Fenomena yang terjadi merupakan kejadian yang dapat diklasifikasikan. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif yang dilakukan untuk mendeskripsikan penelitian berdasarkan data atau fakta.

#### **3.2. Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan objek yang akan diteliti agar dapat melihat tujuan dan kegunaannya (Sugiyono, 2017:41). Maka, objek penelitian merupakan kinerja karyawan di departemen Pusat Layanan Pembiayaan Pendidikan (Puslapdik) pada Kemendikbud Ristek.

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1. Populasi**

Populasi adalah kesemuaan dari objek penelitian, sedangkan sampel adalah bagian kecil populasi. Menurut Majid (2018), populasi merupakan target diteliti, sedangkan sampel bagian diteliti. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan Kementerian Pendidikan, Budaya, Riset dan Teknologi (Kemendikbud Ristek). Sedangkan untuk sampel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup departemen Pusat Layanan Pembiayaan Pendidikan (Puslapdik) di Kemendikbud Ristek sebanyak 31 orang.

##### **3.3.2. Teknik Pengambilan Sampel**

Dilakukan dengan *probability sampling* yang dimana dalam teknik tersebut diberikan kesempatan atau peluang lebih bagi setiap bagian dari populasi (Sugiyono, 2017). Teknik yang dipakai yaitu *random sampling* (Sugiyono, 2017).

##### **3.3.3. Jumlah Sampel**

Berdasarkan Sugiyono (2019:127) sampel merupakan suatu karakteristik dari suatu populasi. Memakai regresi linear berganda. Jumlah sampel yang digunakan melalui teknik *probability sampling* akan menggunakan sensus.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang memakai kuesioner yang disebarkan kepada responden secara *online*. Kuesioner atau angket merupakan cara mengambil data dari jumlah responden yang banyak. Skala yang digunakan merupakan skala Likert dimana dalam skala ini mengukur berdasarkan persepsi dan opini/pendapat individu terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Variabel akan dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian diukur menjadi instrumen variabel berupa pernyataan atau pertanyaan seperti Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Ragu-Ragu (RR) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Untuk sumber data primer diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan secara *online* dimana dalam kuesioner hanya bisa dijawab satu kali oleh responden. Untuk data sekunder diperoleh dari penelitian-penelitian terdahulu dalam bentuk jurnal atau *e-book* dari nasional dan internasional yang sudah terverifikasi kebenarannya. Data sekunder dapat diperoleh secara *online* melalui Google Scholar dan Emerald Insight.

### 3.5. Definisi Operasional

Definisi operasional atribut dari objek yang akan diteliti (Sugiyono, 2017). Terdapat tiga variabel dalam definisi operasional yaitu gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan kualitas kerja (X3) sebagai variabel independen. Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y1) merupakan variabel dependen.

#### 3.5.1. Variabel Independen (Bebas)

##### 3.5.1.1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan tentunya mempunyai beberapa dimensi yang menunjukkan apa yang dimiliki oleh suatu variabel gaya kepemimpinan. Dimensi tersebut juga memiliki indikator yang membuat suatu dimensi tersebut. Menurut Thoha (2010:52), dimensi kepemimpinan adalah sebagai inovator, komunikator, motivator dan kontroler.

Tabel 3.1. *Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan*

Variabel	Dimensi	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1)	Inovator	Kemampuan inovasi
		Kemampuan konseptual
	Komunikator	Kemampuan menyampaikan tujuan dalam berkomunikasi
		Kemampuan dalam memahami pembicaraan
	Motivator	Kemampuan dalam mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya
		Kemampuan dalam memberi motivasi untuk mencapai tujuan organisasi
	Kontroler	Kemampuan dalam melakukan pengawasan
		Kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya

Sumber: Thoha (2010:52)

### 3.5.1.2. Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi tentunya mempunyai beberapa dimensi yang menunjukkan apa yang dimiliki oleh suatu variabel budaya organisasi. Dimensi tersebut juga memiliki indikator yang membuat suatu dimensi tersebut. Menurut Edison (2016:131), dimensi dan indikator dari sebuah budaya organisasi berupa kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim.

Tabel 3.2. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator
Budaya Organisasi (X2)	Kesadaran Diri	Kepuasan dalam bekerja
		Mengembangkan diri dan kemampuan
		Menaati peraturan
	Keagresifan	Inisiatif
		Membuat dan menjalankan rencana
	Kepribadian	Saling menghormati dan menghargai
		Saling membantu
	Performa	Mengutamakan kualitas pekerjaan
		Berinovasi
		Bekerja dengan efektif dan efisien

	Orientasi Tim	Tugas didiskusikan dan disinergikan
		Permasalahan diselesaikan dengan baik

Sumber: Edison (2016:131)

### 3.5.1.3. Kualitas Kerja (X3)

Kualitas kerja tentunya mempunyai beberapa dimensi yang menunjukkan apa yang dimiliki oleh suatu variabel kualitas kerja. Dimensi tersebut juga memiliki indikator yang membuat suatu dimensi tersebut. Menurut Yadav & Naim (2017), dimensi kualitas kehidupan kerja berupa dukungan dari atasan/supervisor kebebasan dari stress, kepuasan dalam bekerja, hubungan antar karyawan, dan komunikasi dalam bekerja.

Tabel 3.3. Dimensi dan Indikator Kualitas Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Kualitas Kerja (X3)	Dukungan dari Supervisor/Atasan	Mempengaruhi karyawan secara positif
		Memotivasi karyawan
	Kebebasan dari Stres	Kenyamanan dan kesenangan karyawan dalam bekerja
		Memperoleh waktu senggang
	Kepuasan dalam Bekerja	Memperoleh kepuasan selama proses kerja
		Memperoleh kepuasan atas hasil kerja
	Hubungan Antar Karyawan	Relasi dengan atasan
		Relasi dengan sejawat
		Relasi dengan bawahan
	Komunikasi dalam Bekerja	Komunikasi yang dilakukan saat atau dalam melakukan pekerjaan

Sumber: Yadav & Naim (2017)

## 3.5.2. Variabel Dependen (Terikat)

### 3.5.2.1. Kinerja Karyawan (Y1)

Kinerja karyawan yaitu output kerja baik berupa kuantitas atau kualitas akan diraih individu mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009:67). Menurut Tanya (2006:514), dimensi

kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran dan konservasi.

Tabel 3.4. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y1)	Kuantitas Pekerjaan	Volume keluaran
		Kontribusi
	Kualitas Pekerjaan	Ketelitian
		Output
	Kehadiran	Regularitas kehadiran
		Dapat dipercaya dan diandalkan
		Ketepatan waktu
	Konservasi	Pencegahan dan pemborosan
		Kerusakan dan pemeliharaan

Sumber: Tanya (2006:514)

### 3.6. Teknik Analisis Data

Digunakan untuk mengolah data penelitian menggunakan statistik deskriptif dimana data dianalisis dilakukan untuk menyamaratakan berdasarkan hasil data tersebut (Sugiyono, 2017). Aplikasi yang akan digunakan untuk analisis data yaitu dengan software SPSS melalui teknik *Partial Least Square* (PLS). data diuji dengan regresi linear berganda, uji t dan koefisien determinasi.

#### 3.6.1. Analisis Data Regresi Linear Berganda

Pada analisis data regresi linear berganda untuk variabel independen lebih dari dua. Pada penelitian ini, variabel independen mencakup gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan kualitas kerja (X3). Sedangkan, untuk variabel dependen mencakup kinerja karyawan (Y1). Berikut model regresi linear berganda:

$$KnK = \alpha + \beta_1GK + \beta_2BO + \beta_3KIK + e$$

Keterangan:

- KnK = Kinerja karyawan
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi
- GK = Gaya kepemimpinan
- BO = Budaya organisasi
- KIK = Kualitas kerja

e = Standard error

### 3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.7.1. Uji Validitas

Menggunakan pengujian validitas eksternal dimana variabel akan diuji dengan cara dibandingkan dengan fakta yang terdapat di lapangan (Sugiyono, 2017). Jika terdapat kesamaan dalam instrumen penelitian dengan data di lapangan, maka instrumen tersebut memiliki validitas yang tinggi. Untuk meningkatkan validitas eksternal penelitian bisa dengan memperbesar jumlah sampel.

Uji validitas bisa menjadi tolak ukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018:51). Pada uji validitas, dimana uji signifikansi dibandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan nilai yang positif, kuesioner jadi valid. Jika  $r$  hitung  $<$  dari  $r$  tabel dengan nilai yang positif, kuesioner jadi tidak valid

#### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukut realibilitas antar variabel (Sugiyono, 2017). Dalam uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha dengan kriteria berdasarkan Ghozali (2018:46) dimana Cronbach Alpha  $>$  0,70, jadi variabel dalam uji reliabilitas dikatakan reliabel. Jika Cronbach Alpha  $<$  0,70, jadi variabel dalam uji reliabilitas dikatakan tidak reliabel. Berikut tabel nilai koefisien Cronbach Alpha:

Tabel 3.5. Uji Tingkat Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
$>$ 0,9	Sangat reliabel
0,7 – 0,9	Reliabel
0,4 – 0,7	Cukup reliabel
0,2 – 0,4	Kurang reliabel
$<$ 0,2	Tidak reliabel

Sumber: Ghozali (2018)

### 3.8. Pengujian Hipotesis

#### 3.8.1. Uji t

Uji t digunakan oleh peneliti agar tahu dampak dari variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:179). Dalam uji t menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka ada dampak signifikan terhadap variabel independen dengan variabel dependen. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  dan  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka tidak ada dampak yang signifikan terhadap variabel independen dengan variabel dependen.

