

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

Tesis ini menggunakan metode penelitian kuantitatif

4.2. Populasi dan Sampel Penelitian

4.2.1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PLP) Kelas II Tanjung Perak yang berjumlah 90 orang pegawai.

4.2.2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi oleh karena alasan keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel didefinisikan sebagai sebagian dari populasi, sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2018). Penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus). Sampel jenuh atau sensus, adalah teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Ini berarti bahwa tidak ada elemen dari populasi yang dikecualikan dari penelitian; setiap individu atau unit dalam populasi tersebut diikutsertakan dalam proses pengumpulan data.

Penggunaan sampling jenuh (sensus) dilakukan ketika penelitian membutuhkan data yang sangat komprehensif dan representatif dari seluruh populasi, penggunaan sampel jenuh dapat memastikan bahwa semua variasi dalam populasi terwakili. Maka dapat dikatakan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang pegawai Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PLP) Kelas II Tanjung Perak.

4.3. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel terikat kinerja dan variabel bebas yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel intervening

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan di kantor PLP didefinisikan sebagai kemampuan dan perilaku pimpinan dalam mempengaruhi, mengarahkan, serta memotivasi staf untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif demi mencapai tujuan pelayanan pengaduan yang optimal. Kepemimpinan menurut Griffin dan Ebert dalam Wijono (2018), proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Samsul Arifin (2019) ada beberapa indikator kepemimpinan di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
Lebih mengutamakan membina kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawai masing-masing. Selain itu, kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawai pun sangat diperlukan.
2. Kemampuan yang efektifitas Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan. Selain itu, bagi

pimpinan maupun pegawai mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.

3. Kepemimpinan yang partisipatif Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para pegawai. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.
 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan
 5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang Mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok. Pimpinan harus selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada para pegawai.
2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja di kantor PLP adalah tingkat kepatuhan dan konsistensi karyawan dalam menjalankan aturan, prosedur, dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja guna menunjang kelancaran proses pelayanan pengaduan. Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin

kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Menurut Syafitri (2020) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan terhadap peraturan kerja Karyawan yang taat pada aturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
 2. Ketaatan pada standar kerja Karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
 3. Kehadiran Karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
 4. Tingkat kewaspadaan tinggi Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.
3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja di kantor PLP adalah dorongan dari dalam diri karyawan maupun pengaruh dari lingkungan kerja yang membuat karyawan memiliki semangat, komitmen, dan keinginan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal demi tercapainya tujuan pelayanan pengaduan yang berkualitas. Mohtar (2019) Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hafidzi dkk (2019) ada beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
 2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
 3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
 4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.
4. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan gabungan antara perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Secara umum kinerja pekerjaan mengacu pada seberapa baik seseorang dapat melakukan pekerjaannya. Kinerja pegawai PLP merupakan perilaku kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan instansi. Menurut (Sugiono, 2018) Ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas kerja. diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

4.4. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

4.4.1. Sumber Data

Penelitian menurut sumber datanya, dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data primer biasanya dikumpulkan melalui kuesioner (Ferdinand, 2019). Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden penelitian. Data sekunder adalah data yang sudah diolah terlebih dahulu dan baru didapatkan oleh peneliti dari sumber yang lain sebagai tambahan informasi (Ferdinand, 2019). Data yang diperoleh dari data sekunder adalah data mengenai profil instansi dan jumlah pegawai.

4.4.2. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan mereka akan memberikan respon atau daftar pertanyaan tersebut. Sedangkan teknik penentuan skala dalam penelitian ini menggunakan teknik penentuan skala interval dimana pada setiap butir pertanyaan diberikan skor 1 – 5. Skala ini banyak digunakan karena mudah dibuat, bebas memasukkan pernyataan yang relevan (Riduwan, 2018).

Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju (SS)

Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju (S)

Skor 3 diberikan untuk jawaban cukup setuju (CS)

Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju (TS)

Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

4.5. Analisa Data

4.5.1. Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan Transformasional

- X_2 = Disiplin Kerja
 X_3 = Lingkungan Kerja
 e = epsilon, yaitu variabel lain yang tidak dimasukkan

4.5.2. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas instrument. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian digunakan korelasi item. Korelasi antara item dan total skor item yang dihitung dengan rumus korelasi *product moment*.

Reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan menggunakan koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha). Suatu item *pengukuran* dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien alfa lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2021).

4.5.3. Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi asumsi klasik yaitu, asumsi normalitas dan heterokedastisitas. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Berikut penjelasan uji asumsi klasik yang akan dilakukan penelitian ini:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik. Selain melihat *normal probability plot*, untuk menguji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *one sample kolmogorov sminov test*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika 2-tailed $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Dasar analisis jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. (Ghozali, 2021).

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2021). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*)

dan *tolerance*. Regresi yang terbebas dari problem multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10, maka data tersebut tidak ada multikolinearitas.

4.5.4. Pengujian Hipotesis

1. Uji Goodness of fit

Uji kelayakan atau *goodness of fit models* dalam penelitian ini menggunakan uji F yang digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian memenuhi kriteria fit atau tidak (Ghozali, 2021). Pengambilan keputusan uji *goodness of fit models* juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05 maka model dinyatakan tidak layak atau tidak fit.
- b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05 maka model dinyatakan layak atau fit.

2. Uji hipotesis parsial

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2021). Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Statistik Parametrik (Santoso, 2018) sebagai berikut:

- a. Jika nilai $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau jika nilai probabilitas

signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

3. Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi (*R-Squared*) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki. Apabila nilai koefisien determinasi (*R-Squared*) pada suatu estimasi mendekati angka satu (1), maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Dan sebaliknya, apabila koefisien determinasi (*R-Squared*) menjauhi angka satu (1) atau mendekati angka nol (0), maka semakin kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya (Riduwan, 2020).

