

BAB III

Metode Penelitian

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku dengan ruang lingkup pembahasan Hubungan Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai.

3.2 Data dan sumber data

Menurut Siyoto & Sodik (2015,67), data adalah sesuatu yang belum mempunyai arti bagi penerimanya dan masih memerlukan adanya suatu pengolahan. Data bisa berujud suatu keadaan, gambar, suara, huruf, angka, matematika, bahasa ataupun simbol-simbol lainnya yang bisa digunakan sebagai bahan untuk melihat lingkungan, objek, kejadian ataupun suatu konsep.

Penelitian ini menggunakan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Data primer dapat diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan data secara langsung yaitu dengan observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran kuesioner.

3.3 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini berupa kuisisioner atau angket dimana kuisisioner menurut Hadjar dalam Syahrudin & Salim

(2012:135), adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek, baik secara individual atau kelompok untuk mendapatkan informasi tertentu, seperti preferensi, keyakinan, minat dan perilaku.

3.4 Populasi dan sampel

Manurut Arikunto dalam Siyoto & Sodik (2015:63), populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku yang berjumlah 43 Pegawai.

Sedangkan sampel menurut Arikunto adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya ingin meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel.

3.5 Metode Analisis

Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif. Menurut Siyoto & Sodik (2015,17) metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifiknya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono adalah metodologi penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian yang berupa angka-angka dan

analisis menggunakan statistik.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen atau item-item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Priyatno (2016:143), Validitas menunjukkan keadaan yang sebenarnya dan mengacu pada kesesuaian antara konstruk, atau cara seorang peneliti mengkonseptualisasikan ide dalam definisi konseptual dan suatu ukuran. Hal ini mengacu pada seberapa baik ide tentang realitas sesuai dengan realitas aktual. Dalam istilah sederhana, validitas membahas pertanyaan mengenai seberapa baik realitas sosial yang diukur melalui penelitian sesuai dengan konstruk yang peneliti gunakan untuk memahaminya. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji validitas sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka item dinyatakan tidak valid
2. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka item dinyatakan valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Azwar reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya. Hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapakali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama.

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsentrasi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang.

Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Uji reliabilitas yang banyak digunakan pada penelitian yaitu menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran Priyatno (2016:158) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

3.5.3 Transformasi Data

Riduwan & Sunarto (2014,20), dalam penyusunan instrumen penelitian harus mengetahui dan paham tentang jenis skala pengukuran yang digunakan dan tipe-tipe skala pengukuran agar instrumen bisa diukur sesuai apa yang hendak diukur dan bisa dipercaya serta *reliabel* (konsisten) terhadap permasalahan instrumen penelitian.

Pada penelitian ini penulis menggunakan skala likert, dimana setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan yaitu dengan skala: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pendapat responden tentang pernyataan Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai diberikan nilai sebagai berikut:

1. Setiap alternatif jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5
2. Setiap alternatif jawaban setuju (S) diberi skor 4
3. Setiap alternatif jawaban ragu-ragu (RR) diberi skor 3
4. Setiap alternatif jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2
5. Setiap alternatif jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

3.5.4 Uji Asumsi Dasar

Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui apakah analisis yang digunakan sudah memenuhi prasyarat atau asumsi yang berlaku atau tidak.

3.5.5 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel X dan variabel Y yang diprediksikan. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *One Kolmogorov-Smirnov Z*.

Kriteria dalam pengambilan keputusan untuk metode *One Kolmogorov-Smirnov Z* yaitu jika signifikansi (Asymp.sig) $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal dan jika signifikansi (Asymp.sig) $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal (Priyatno, 2016:194).

3.5.6 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk apakah ada dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05.

Uji linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika

akan melakukan analisis korelasi atau regresi linier. Untuk uji linearitas pada SPSS digunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila nilai signifikansi pada *linearity* kurang dari 0,05 atau berdasar teori lain, yaitu jika signifikansi pada *Deviation From Linearity* $> 0,05$, maka kedua variabel berhubungan secara linier (Priyatno,2013:41).

3.5.7 Analisis Korelasi Berganda

Menurut Riduwan dan Sunarto (2014,86) analisis korelasi ganda digunakan untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini akan digunakan analisis *bivariate correlation* atau korelasi ganda melalui teknik korelasi *product moment* dari pearson untuk menghitung nilai korelasi sederhananya.

3.5.8 Korelasi *Pearson Product Moment* (PPM)

Teknik analisis *korelasi pearson product moment* termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan rasio dengan persyaratan tertentu. Misalnya, data yang dipilih secara acak (random), datanya berdistribusi normal, data yang dihubungkan berpola linier, dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama sesuai dengan subjek yang sama. Kalau salah satu tidak terpenuhi tersebut analisis korelasi tidak dapat dilakukan (Riduwan & Sunarto, 2014:84).

Rumus yang digunakan Korelasi PPM.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1 ≥ r ≤ +1). Apabila nilai r = -1 artinya korelasinya negative sempurna: r = 0 artinya tidak ada korelasi: dan r = 1 berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi Nilai r sebagai berikut.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Sedang
0,20-0,399	Lemah
0,00-0,199	Sangat Lemah

Sumber: (Riduwan dan Sunarto, 2014:86)

3.5.9 Pengujian Signifikansi Korelasi Ganda (Uji Hipotesis)

Uji signifikansi korelasi berganda ini dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas (X) yaitu Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja Dan *Employee Engagement* dengan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku baik secara individu (Parsial) maupun secara (Simultan)

3.5.9.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (Individual)

a. Uji signifikan untuk variabel (X_1) gaya kepemimpinan dengan variabel (Y) kinerja Pegawai

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan secara statistik berikut :

Ha: $r_{x_1y} \neq 0$, ada hubungan signifikan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku.

Ho: $r_{x_1y} = 0$, tidak ada hubungan signifikan gaya kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku.

b. Uji signifikan untuk X_2 dengan Y, hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan secara statistik berikut:

Ha: $r_{x_2y} \neq 0$, ada hubungan signifikan Stress Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku.

Ho: $r_{x_2y} = 0$, tidak ada hubungan signifikan Stress Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku.

c. Uji signifikan untuk X_3 dengan Y, hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan secara statistik berikut

Ha : $r_{y3} \neq 0$, ada hubungan signifikan *Employee Engagement* dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

Kabupaten Oku.

$H_0 : r_{yx} = 0$, tidak ada hubungan signifikan *Employee Engagement* dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku.

Kaidah kesimpulan :

Ada dua cara untuk pengambilan keputusan pada uji hipotesis korelasi:

- Nilai korelasi (r) masing-masing variabel dibandingkan dengan nilai r tabel yang dicari berdasarkan jumlah sampel (n) dan $\alpha = 0,05$ pada pengujian 2 sisi (2-tailed).

Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sebaliknya jika r hitung $< r$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- Jika nilai probabilitas $0,05 \leq \text{sig}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan signifikan antar variabel. Jika nilai probabilitas $0,05 \geq \text{sig}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan signifikan antar variabel.



Gambar 3.1
Kurva pengujian hipotesis parsial (uji sig)

3.5.9.2 Uji Keseluruhan(Simultan)

Untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien korelasi ganda diuji secara keseluruhan. Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut (Riduwan & Sunarto, 2014:290) :

Ho: $R_{x_1x_2x_3y} = 0$, artinya tidak ada hubungan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan, stress kerja dan *employee engagement* dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku.

Ha: $R_{x_1x_2x_3y} \neq 0$, artinya ada hubungan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan, stress kerja dan *employee engagement* dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Oku.

Kaidah kesimpulan:

Uji signifikan simultan atau keseluruhan yaitu dengan 2 cara:

- Uji F, yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.
- Dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas sig. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :
 - o Jika nilai probabilitas $0,05 \leq \text{sig } F \text{ change}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
 - o Jika nilai probabilitas $0,05 \geq \text{sig } F \text{ change}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

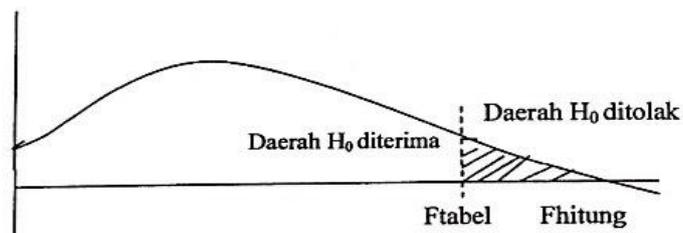
Kaidah pengujian signifikansi:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 artinya signifikan dan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 artinya tidak signifikan.

Carilah nilai F_{tabel} menggunakan Tabel F dengan rumus:

Taraf signifikan : $\alpha = 0,01$ atau $\alpha = 0,05$.



Gambar 3.2
Kurva Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

3.6 Batasan Operasional Variabel

Batasan operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis,

indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian.

Tabel 3.3
Batasan Operasional Variabel

Variabel	DEFINISI	INDIKATOR
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh ideals 2. Inspirasi motivasi 3. Simulasi intelektual 4. Pertimbangan individual Bija, dkk (2021,43)
Stress Kerja (X ₂)	Stress kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana <i>stresser</i> , pandangan tentang stress itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan. Stress kerja dapat diartikan sebagai sumber atau <i>stressor</i> kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi Afandi (2018,179)
<i>Employee Engagement</i> (X ₃)	Robinson et al dalam (Kartono 2017.20) mendefinisikan keterikatan pegawai sebagai sikap positif yang ditampilkan seorang pegawai terhadap organisasi dan nilai-nilainya, dimana pegawai memiliki kesadaran akan konteks bisnis dan bekerja untuk meningkatkan pekerjaan akan konteks bisnis dan bekerja untuk meningkatkan pekerjaan dan efektivitas organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Vigor</i> (semangat) 2. <i>Dedication</i> (Pengabdian) 3. <i>Absorption</i> (penghayatan) Bija, dkk (2021,24)
Kinerja Pegawai	Kinerja adalah kesediaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas

(Y)	seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.	<ol style="list-style-type: none">2. Kuantitas,.3. Ketepatan waktu,4. Efektivitas,5. Kemandirian.
-----	---	--