

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis pendekatan dalam penelitian dalam studi ini yaitu jenis kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian ilmiah yang berfokus pada pengumpulan data numerik dan analisis statistik yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu serta menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis (Sugiono, 2018)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Labuhanbatu Selatan Jalan, Lintas Sumatera Utara No. 1A-C Titi Kembar, Kampung Bedagai-Kotapinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Pengerjaan proposal penelitian dilakukan dari bulan November 2024 sampai dengan Bulan Januari 2025. Dan rencana penelitian dilapangan dilakukan dari bulan februari 2025 sampai maret 2025.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian Proposal

No	Kegiatan	Jadwal Penelitian																											
		Okt 2024				Nov 2024				Des 2024				Jan 2025				Feb 2025				Mar 2025				Apr 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penajuan Judul																												
2	Penyusunan Proposal																												
3	Bimbingan Proposal																												
4	Seminar Proposal																												
5	Pengolahan Data																												
6	Bimbingan Skripsi																												
7	Sidang Meja Hijau																												

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono 2018 “Populasi merujuk pada area umum yang terdiri dari objek atau individu yang memiliki jumlah atau sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan ke

mudian disimpulkan.” Populasi yang digunakan dalam studi ini adalah seluruh staf dan Komisioner yang bekerja di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

2. Sampel

Menurut Affan (2023) sampel merupakan bagian atau perwakilan dari populasi yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel secara sensus. Sedangkan menurut Hermawan (2024) sampel merupakan representasi atau segmen dari populasi yang sedang dianalisis. Penelitian ini menggunakan metode sampling sensus. Sampling sensus adalah cara untuk menentukan sampel yang diterapkan jika jumlah sampel kurang dari 100. Cara penentuan sampel ini melibatkan semua orang atau pegawai sebagai sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang.

D. Defenisi Operasional Variabel

Definisi yang bersifat operasional dari variabel merupakan elemen dalam penelitian yang menjelaskan metode pengukuran suatu variabel. Dalam penelitian ini, variabel dibedakan menjadi dua kategori, yaitu variabel yang tidak terikat (variabel independen) dan variabel yang terikat (variabel dependen). Penjelasan operasional untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Tabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sekala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting (Schermer 2011)	1. Memiliki strategi yang jelas 2. Kepedulian kepada bawahan dan lingkungan 3. Memotivasi bawahan 4. Menjaga kekompakan tim 5. Menghargai perbedaan	Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin merujuk pada tindakan individu yang sesuai dengan norma, prosedur operasional yang ada, ataupun sikap dan perilaku yang sejalan dengan aturanqjhu organisasi, baik yang telah dituliskan maupun yang tidak tertulis. Sutrisno 2019 (dalam Putri, S. H. 2020)	1. Tepat waktu 2. Usaha untuk maju dengan baik 3. Ketekunan bekerja Taat Aturan 4. Pemanfaatan waktu	Likert
Motivasi Kerja(X ₃)	Menurut McKinsey Quarterly (2016) motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan produktivitas kinerja.	1. Pengakuan dan Apresiasi 2. Kesempatan pengembangan karir 3. Kepemimpinan yang efektif 4. Tanggung Jawab 5. Budaya kerja yang positif.	Likert
Efektivitas Kerja (Y)	Efektivitas kerja merujuk pada penggunaan sumber daya, fasilitas, dan infrastruktur dalam kuantitas tertentu yang telah ditentukan dengan sengaja sebelumnya guna menghasilkan sejumlah produk dari layanan yang dilaksanakan (Siagian, 2011)	1. Capaian Tujuan 2. Kuantitas Kerja 3. Tepat Waktu 4. Kepuasan Kerja 5. Kualitas kerja	Likert

E. Jenis Data dan Sumber Data

Situmorang dan Lutfi 2014:3 (dalam Fuad, M., & Ismanidar, N. 2020) menjelaskan bahwa cara memperoleh data terbagi dua berdasarkan pada sumbernya yaitu :

1. Data Primer

Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh secara langsung oleh seseorang atau lembaga dari subjek yang sedang diperiksa, dengan maksud untuk tujuan penelitian tertentu. Cara pengumpulan data primer ini dapat mencakup survei, dan pengamatan. Dalam hal ini, data primer didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada staf dan anggota di Kantor Komisi Pemilihan Umum Labuhanbatu Selatan.

2. Data Skunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh atau dikumpulkan dari kajian-kajian sebelumnya, serta publikasi dari berbagai lembaga lain. Sumber-sumber ini biasanya berupa dokumentasi dan arsip resmi yang tidak langsung.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam studi ini, penulis akan menerapkan berbagai metode untuk mengumpulkan data guna mencapai hasil yang diharapkan, yaitu metode berikut:

1. Metode Kuesioner (Angket)

Metode kuesioner merupakan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan suatu isu atau area yang akan dianalisis Achamadi & Narbuko (2018). Untuk mendapatkan informasi, kuesioner dalam studi ini

disampaikan kepada partisipan dengan kriteria yang telah ditentukan pada bagian metode pengambilan sampel. Pengukuran dalam studi ini memanfaatkan skala likert. Skala likert digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi dari para responden (Sugiyono 2018).

Pengukuran dengan skala likert melibatkan lima kategori, di mana setiap kategori memiliki nilai yang berbeda. Dalam penelitian ini, akan diterapkan kategori dan nilai sebagai berikut:

Tabel 3.3
Tabel Skala Likert

a.	SS	= Sangat Setuju	Skor 5
b.	S	= Setuju	Skor 4
c.	KS	= Kurang Setuju	Skor 3
d.	TS	= Tidak Setuju	Skor 2
e.	STS	= Sangat Tidak Setuju	Skor 1

a. Kuesioner Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting Indikator-Indikator Kepemimpinan menurut Schermer (2021) yaitu :

1. Memiliki strategi yang jelas.
- b. Kepedulian kepada bawahan dan lingkungan.
- c. Memotivasi bawahan.
- d. Menjaga kekompakan tim.
- e. Menghargai perbedaan.

Setelah operasional variabel dibuat, selanjutnya diterjemahkan dalam bentuk kuesioner, yang isinya merupakan bentuk “pernyataan” atau “persepsi” responden terhadap gaya kepemimpinan dengan pernyataan tertutup.

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik dan kepada pegawai mengenai strategi yang akan dilakukan.					
Saya percaya bahwa tujuan yang ditetapkan oleh pimpinan akan membawa perubahan yang lebih baik.					
Pimpinan selalu memotivasi kerja para pegawainya					
Pimpinan peduli terhadap setiap permasalahan dilingkungan kerja yang terjadi kepada pegawai					
Pimpinan selalu motivasi bawahannya untuk meningkatkan kompetensi diri serta memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas.					
Pimpinan selalu mengajak pegawai untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.					
Pimpinan dapat menyelesaikan setiap konflik yang terjadi antar pegawai					
Pimpinan selalu menghargai setiap perbedaan dan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik.					

b. Kuesioner Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan kesungguhan, keteraturan, dan kepatuhan seseorang terhadap aturan dalam mencapai tujuan kerja. Adapun indikator dari disiplin kerja menurut Soejono (2021) yaitu :

1. Ketaatan terhadap aturan tempat bekerja
2. Ketepatan waktu
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Motivasi dalam pekerjaan
5. Kerja sama yang baik

Setelah operasional variabel dibuat, selanjutnya diterjemahkan dalam bentuk kuesioner, yang isinya merupakan bentuk “pernyataan” atau “persepsi” responden terhadap disiplin kerja dengan pernyataan tertutup.

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Saya mematuhi peraturan organisasi dan tidak melanggar prosedur kerja secara konsisten					
Saya mampu absen kehadiran tepat waktu.					
Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.					
Saya melaksanakan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan atasan sekalipun itu pekerjaan tambahan dan menyelesaikannya tepat waktu					
Peraturan yang ditetapkan menjadi motivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.					
Saya membantu pegawai lainnya yang kesulitan dalam bekerja.					

c. Kuesioner Motivasi Kerja

Menurut McKinsey Quarterly (2016) motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan produktivitas kinerja.. Adapun indikator motivasi kerja menurut McKinsey Quarterly (2016) adalah:

1. Pengakuan dan apresiasi
2. Kesempatan dan pengembangan karir
3. Kepemimpinan yang efektif
4. Tanggung jawab

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Saya merasa puas ketika saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
Saya merasa tidak optimal dalam bekerja ketika saya melakukan pekerjaan saya dengan buruk.					
Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja dengan nyaman.					
Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.					
Pimpinan memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.					
Pimpinan saya tidak membedakan pegawai dan					

memberikan perhatian yang serupa.					
Pimpinan saya memperhatikan dan menghargai prestasi kerja pegawainya.					
Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh untuk terus mengembangkan diri.					

5. Budaya serta lingkungan kerja yang positif

Setelah operasional variabel dibuat, selanjutnya diterjemahkan dalam bentuk kuesioner, yang isinya merupakan bentuk “pernyataan” atau “persepsi” responden terhadap motivasi kerja dengan pernyataan tertutup.

d. Kuesioner Efektivitas Kerja Karyawan

Adapun indikator efektivitas kerja karyawan menurut Siregar (2016) sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

Setelah operasional variabel dibuat, selanjutnya diterjemahkan dalam bentuk kuesioner, yang isinya merupakan bentuk “pernyataan” atau “persepsi” responden terhadap efektivitas kerja dengan pernyataan tertutup.

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Pemimpin Mampu Berkomunikasi dengan baik kepada pegawai mengenai Strategi yang akan dilakukan.					
Saya percaya bahwa tujuan yang ditetapkan oleh pemimpin akan membawa perubahan yang lebih baik.					
Pemimpin selalu memotivasi kerja para pegawainya					
Pemimpin peduli terhadap setiap permasalahan di lingkungan kerja yang terjadi kepada pegawai					
Pemimpin selalu memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kompetensi diri serta memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas					
Pemimpin selalu mengajak pegawai untuk bekerja dalam team yang solid dan harmonis					

G. Uji Instrumen Penelitian

Alat penelitian adalah sarana yang dipakai untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data yang didapat dari partisipan dengan cara pengukuran yang konsisten (Siregar, 2016:46). Alat tersebut harus melalui pengujian awal untuk validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap 34 orang responden. Setelah pernyataan bahwa alat tersebut valid dan dapat dipercaya, kuisioner itu kemudian disebarkan kepada 34 responden yang terlibat dalam penelitian.

1. Uji Validitas

Keabsahan menunjukkan sejauh mana instrumen dapat mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2016:163). Penulis menerapkan validitas konstruk, sebab validitas konstruk memiliki jangkauan yang lebih luas jika dibandingkan dengan metode pengujian validitas yang lain.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

ket:

N = total peserta

X = nilai variabel (tanggapan peserta)

Y = total nilai variabel (tanggapan peserta)

Pengujian dilakukan dengan program SPSS dengan responden sebanyak 34. Dengan rhitung = 0,329 dan nilai signifikan (sig.) < 0,05. Sebuah instrumen dinyatakan sah apabila nilai rhitung melebihi rtabel (rhitung > rtabel). Jika nilai rhitung sama dengan atau kurang dari rtabel (rhitung ≤ rtabel), maka instrumen tersebut dianggap tidak valid dan tidak dapat diterapkan dalam penelitian Uji Reliabilitas.

2. Uji Reabilitas

Menurut Hadi P (2016) reliabilitas adalah indikator yang menunjukkan sejauh mana sebuah alat ukur dapat dipercaya dan menghasilkan hasil yang konsisten. Jika alat ukur digunakan berulang kali untuk mengukur hal yang sama

dan hasilnya tetap stabil, maka alat tersebut dianggap reliabel. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas, dengan menguji pertanyaan yang telah terbukti valid. Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS pada 34 responden di Kantor Komisi Pemilihan Umum Labuhanbatu Selatan. Reliabilitas ditentukan berdasarkan nilai Cronbach's Alpha, di mana nilai lebih dari 0,6 menunjukkan bahwa variabel tersebut reliabel.

H. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengolah dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan memberikan gambaran tentang perusahaan yang menjadi sampel penelitian. Melalui statistik deskriptif, dapat diperoleh informasi seperti nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varians, nilai maksimum, nilai minimum, jumlah total (*sum*), rentang (*range*), kurtosis, dan skewness (Dwiantono 2021) penganalisisan data dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya, kemudian menginterpretasikannya sehingga diperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai kondisi perusahaan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Hal ini dilakukan dengan menggunakan normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif residual dengan distribusi normal. Jika data residual

berdistribusi normal, maka pola plot akan mengikuti garis diagonal lurus. Namun, interpretasi melalui grafik dapat menimbulkan bias, karena secara visual data mungkin tampak tidak normal meskipun secara statistik menunjukkan hasil yang berbeda (Yusmeiliani, 2018).

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi, di mana model yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi di antara variabel-variabel bebasnya. Multikolinearitas dapat dideteksi melalui nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas suatu variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya, dengan nilai VIF sebagai kebalikannya ($VIF = 1/\text{tolerance}$). Biasanya, nilai tolerance $> 0,1$ atau $VIF < 10$ digunakan sebagai batas untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Jika model regresi memenuhi kriteria ini, maka model tersebut dianggap bebas dari multikolinearitas (Satria, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varians residual tetap sama, disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang ideal adalah yang memenuhi homoskedastisitas. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, dapat

digunakan grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED, dengan sumbu Y sebagai nilai prediksi dan sumbu X sebagai residual. Jika terdapat pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas, namun jika titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka heteroskedastisitas tidak terjadi (Handayani Barus dkk 2016)

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Hendrich & Trianto, 2019) Analisis regresi berganda merupakan suatu bentuk hubungan linear antara sejumlah variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dan satu variabel dependen (Y). Tujuan dari analisis ini adalah untuk memahami arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah variabel independen memiliki pengaruh positif atau negatif, serta untuk memperkirakan nilai dari variabel dependen berdasarkan kenaikan atau penurunan variabel independen. Dalam rangka meneliti dampak gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja, diterapkan teknik analisis regresi berganda. Metode regresi linear berganda ini digunakan untuk memprediksi bagaimana perubahan (peningkatan atau penurunan) pada variabel dependen, ketika dua atau lebih variabel independen berfungsi sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikkan atau diturunkan nilainya). Analisis ini memanfaatkan rumus persamaan berikut:

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

Dimana:		
Y	=	<i>Turnoverintention</i>
α	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	=	Koefesienregresi
X_1	=	Gaya Kepemimpinan
X_2	=	Disiplin Kerja
X_3	=	Motivasi Kerja
e	=	Standar eror

4. Uji Hipotesis

Sebuah perhitungan statistik dikatakan signifikan jika nilai uji statistik berada dalam area kritis (zona di mana H_0 ditolak), dan tidak signifikan jika nilai uji statistik berada di area di mana H_0 diterima, dengan tiga kriteria ketetapan yang perlu dipenuhi dalam pengujian ini.

1) Uji Signifikansi Parsial (Uji- t)

Uji t digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh sebuah variabel independen secara individu dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Jika nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka variabel independen tersebut dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan statistik t, di mana jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama memiliki

pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan secara simultan dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$, untuk menentukan apakah hubungan tersebut nyata dan relevan secara statistik.