

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu penelitian yang lebih kepada “keakuratan” deskripsi setiap variabel dalam keakuratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya serta memiliki daerah generalisasi yang luas (Irawan, 2006:101). Tujuan dari penggunaan pendekatan kuantitatif adalah untuk menjelaskan fakta-fakta yang ada (Irawan, 2006:102).

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya (Irawan, 2006:101). Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh yang terjadi antara faktor atau variabel motivasi kerja, kepemimpinan dengan kinerja pegawai dalam organisasi.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian lapangan atau metode survey yang menggunakan instrumen berupa kuesioner (angket). Penelitian survei dengan kuesioner ini memerlukan responden dalam jumlah yang cukup agar validitas temuan ini bisa dicapai dengan baik. Hal ini wajar, sebab apa yang digali dari kuesioner itu cenderung informasi umum tentang fakta atau opini yang diberikan oleh responden (Irawan, 2006:109).

Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertutup, yang ditujukan untuk mengukur persepsi responden terhadap seluruh variabel penelitian. Pada setiap variabel dijabarkan menjadi beberapa pertanyaan yang menggunakan skala likert, sehingga responden dapat memilih jawaban atas setiap pertanyaan yang sesuai dengan apa yang dirasakan, sesuai dengan pengalaman terhadap motivasi kerja, kepemimpinan dan kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Pengertian Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang menjadi sasaran akhir generalisasi (Irawan, 2006:113). Berdasarkan pengertian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai negeri sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi yang pada saat penelitian dilakukan berjumlah 560 orang.

3.4.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Slovin dikutip dari buku “Metode Riset Perilaku Organisasi” Umar, Husein (2003:57). Adapun tingkat kesalahan standar yang dapat ditoleransi untuk suatu penarikan sampel dalam disiplin ilmu sosial maksimal 10%, oleh sebab itu tingkat kesalahan yang akan penulis pakai dalam penarikan sampel disini menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10% dengan rumus sebagai berikut :

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

dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Maka :

$$n = \frac{560}{1 + 560 \cdot (0,1)^2} = 84,84 = 85$$

Dalam penelitian ini, diambil 100 responden dengan pertimbangan untuk menghindari *sampling error* artinya semakin besar sampel yang diambil, semakin kecil *standar error*, juga jika sampel yang diambil semakin besar maka distribusi populasi semakin normal (Trihendradi, 2005: 27).

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel probabilitas adalah suatu metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih

menjadi anggota sampel. Cara pengambilan sampel yang termasuk kategori ini, salah satunya adalah cara stratifikasi. Cara stratifikasi adalah suatu populasi yang dianggap heterogen menurut suatu karakteristik tertentu, dikelompokkan dalam beberapa subpopulasi, sehingga dalam tiap kelompok akan memiliki anggota sampel yang relatif homogen. Kemudian dari setiap subpopulasi secara acak diambil anggota sampel. Dasar penentuan strata bisa secara geografis atau cara lainnya (Masyuri dan M.Zainuddin, 2008:170).

Direktorat Jenderal Imigrasi saat ini berkekuatan 560 personil dengan komposisi jumlah pegawai di masing-masing unit kerja sebagai berikut :

a. Sekretariat Direktorat Jenderal Imigrasi	: 140 x 18% = 25
b. Direktorat Dokumen Perjalanan, Visa dan Fasilitas Keimigrasian	: 127 x 18% = 22
c. Direktorat Penyidikan dan Penindakan Keimigrasian	: 75 x 18% = 14
d. Direktorat Lintas Batas dan Kerjasama Luar Negeri Keimigrasian	: 37 x 18% = 7
e. Direktorat Intelijen Keimigrasian	: 36 x 18% = 7
f. Direktorat Izin Tinggal dan Status Keimigrasian	: 69 x 18% = 12
g. Direktorat Sistem Informasi Keimigrasian	: 76 x 18% = 13
Jumlah sampel	= 100

3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji instrumen penelitian, dalam hal ini adalah daftar pernyataan yang dalam ilmu-ilmu sosial merupakan tahapan penting dalam proses pelaksanaan penelitian di lapangan. Dengan pengujian instrumen itulah paling tidak dapat diperoleh manfaat, yaitu pertama apakah instrumen penelitian itu dapat mengukur apa yang diukur dan kedua seberapa jauh instrumen penelitian tersebut dapat dipercaya atau diandalkan. Manfaat yang pertama yang dikenal dengan nama validitas (kesahihan) dan yang kedua dikenal dengan menguji reliabilitas (keandalan) instrumen penelitian (Singarimbun, dan Sofyan Effendi, 2007:29).

Sedangkan pengujian validitas instrumen penelitian, dalam hal ini daftar pernyataan menggunakan kriteria internal yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total, yang dikenal dengan teknik korelasi *product*

moment. Untuk mengetahui apakah nilai korelasi tersebut signifikan atau tidak diperlukan tabel signifikansi *r product moment*, yaitu dengan membandingkan skor (nilai) masing-masing kuesioner dengan skor (nilai) totalnya. Kemudian pengujian reliabilitas instrumen penelitian dalam hal ini daftar pernyataan digunakan metode *internal consistency* sehingga masalah yang timbul akibat penyajian yang berulang-ulang dapat dihindari. Kedua penyajian tersebut yakni uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 15.0. Suatu data dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,7 (Kerlinger, 2003:28). Apabila hasil hitung lebih besar dibandingkan dengan tabel pada 0,05 maka data yang akan dinyatakan valid dan reliabel. Menurut Winarno Surahkmad, perhitungannya menggunakan rumus :

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

Keterangan : r : koefisien korelasi antara X dan Y

x : Skor variabel bebas

y : Skor variabel terikat

Untuk mengetahui apakah nilai korelasi (r) tersebut signifikan atau tidak, dapat secara langsung dikonsultasikan dengan harga kritik (r) pada tabel. Jika (r) hitung > dari (r) tabel berarti signifikan, sebaliknya jika (r) hitung < dari (r) tabel berarti tidak signifikan (tidak bermakna).

3.6. Teknik Analisa Data

Pada penelitian ini, hasil penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana dan regresi berganda. Pengujian statistika melalui uji F, uji t, serta koefisien determinasi. Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja dan Kepemimpinan) terhadap Variabel terikat (Kinerja). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi di mana seluruh data kuesioner akan diolah dengan menggunakan SPSS 15.0.

Interpretasi nilai hubungan :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Riduwan, 2004:136.

Uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai. Langkah-langkah yang digunakan sebagai berikut (Riduwan, 2004:166) :

- Perumusan hipotesis :

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Berarti Motivasi Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

$$H_a : \beta_1 \neq 0$$

Berarti Motivasi Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Level Significance (taraf signifikan) berupa pedoman pengujian yang dinyatakan dalam bentuk persentase luas kurva normal yang digunakan adalah sebesar 5% (0,05).

Uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi. Langkah-langkah yang digunakan adalah (Riduwan, 2004:166) :

- Perumusan hipotesis :

$$H_0 : \beta_i = 0,$$

Berarti Motivasi Kerja dan Kepemimpinan secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

$$H_a : \beta_i \neq 0,$$

Berarti Motivasi Kerja dan Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Level Significance (taraf signifikansi) berupa pedoman pengujian yang dinyatakan dalam bentuk persentase luas kurva normal yang digunakan adalah 5% (0,05).

3.7. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan berdasarkan metode-metode dan prosedur-prosedur penelitian yang sudah baku, sehingga hal-hal terkait dengan aspek metodologisnya sudah terpenuhi. Namun, tetap saja terdapat hal-hal yang dapat mempengaruhi hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pemilihan variabel penelitian. Meskipun sudah dilandasi dengan aspek teoritisnya, tetapi tetap saja dapat memiliki nilai-nilai yang apriori sehingga dapat melemahkan temuan penelitian ini.
2. Alat yang dipergunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner yang bersifat *self inventory* sehingga tanggapan-tanggapan yang diberikan oleh responden tidak dapat dikontrol. Sehingga mungkin terdapat jawaban yang kurang cermat, lupa atau kurang jujur dalam memberikan jawaban.
3. Faktor-faktor yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai hanya dibatasi pada variabel-variabel motivasi kerja, dan kepemimpinan saja, sebenarnya masih terdapat variabel-variabel lain yang diperkirakan juga memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Imigrasi.
4. Pengukuran kinerja yang ditujukan kepada pegawai di Direktorat Jenderal Imigrasi disurvei melalui kuesioner, dan hanya diukur dengan menggunakan dimensi sikap dalam memandang dan menangani tugas-tugasnya. Akan lebih lengkap apabila juga diteliti dengan menggunakan dimensi hasil out (*rasio input dan output*), serta dijangar dengan observasi dan wawancara secara mendalam. Cara-cara tersebut tidak dilakukan karena pertimbangan keadaan peneliti, waktu serta biaya.
5. Penelitian ini terbatas pada hanya dua variabel bebas (*independent variables*) yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan, serta satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja pegawai yang diukur dari dimensi sikap pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi. Dengan pertimbangan tersebut, maka penelitian ini dibatasi pada upaya mendeskripsikan dan mengungkap informasi mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi.