

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan cara untuk memperoleh data yang kemudian data tersebut diolah menjadi data yang dapat menyelesaikan suatu masalah penelitian. Metode penelitian juga berupa bentuk perolehan data yang memiliki tujuan serta kebutuhan tertentu. Dengan metode penelitian dapat membantu peneliti guna mencari, memperoleh, mengumpulkan atau pencatatan data yang dimanfaatkan untuk tujuan menyusun penelitian ilmiah dan selanjutnya menganalisis faktor-faktor yang terkait dengan pokok permasalahan sehingga mendapatkan data yang sesuai dengan kebenaran.

Metode penelitian yang digunakan peneliti pada penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2022:147) analisis deskriptif adalah sebagai berikut: “Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Lalu menurut Sugiyono (2022:55) mengemukakan bahwa Metode penelitian verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih, metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang diteliti.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel terikat atau merupakan salah satu penyebab.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), Kinerja Pegawai (Y) Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independen*), (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2017:39). Variabel independen sering disebut sebagai variabel yang mempengaruhi, variabel prediktor, variabel bebas atau variabel tidak terikat. Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan definisi variabel sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja sebagai variabel independen (X_1)

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan

b. Kepemimpinan sebagai variabel independen (X_2)

Menurut Wahyudi (2017:119) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

c. Kinerja Karyawan sebagai variabel Terikat (Dependen), (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dinyatakan dalam (Y). variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Menurut (Mangkunegara 2018:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015, h.38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Sesuai dengan judul penelitian yaitu pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung maka terdapat tiga variabel yang dapat peneliti gunakan untuk

menetapkan dimensi variabel, kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator lalu dikembangkan lagi menjadi item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner. Berikut ini variabel penelitian pada tabel 3.1 semua indikator diukur dengan skala ordinal. Agar lebih jelas tentang operasional variabel maka dapat dilihat pada Tabel 3.1 sebagai berikut. Berikut ini variabel penelitian pada tabel 3.1 semua indikator diukur dengan skala ordinal. Agar lebih jelas tentang operasional variabel maka dapat dilihat pada Tabel 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel & Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>“Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.”</p> <p>Sadarmayanti (2017)</p>	Lingkungan kerja Fisik	Pencahayaan di ruang kerja	Tingkat pencahayaan di ruang kerja	Ordinal	1
		Kelembaban di ruang kerja	Tingkat kelembaban di ruang kerja	Ordinal	2
		Kebisingan di ruang kerja	Tingkat kebisingan di ruang kerja	Ordinal	3
		Pewarnaan ruang kerja	Tingkat penataan warna ruang kerja	Ordinal	4
		Ruang gerak dalam ruang kerja	Tingkat keleluasaan di ruang kerja	Ordinal	5
		Fasilitas	Tingkat kelengkapan fasilitas di ruang kerja	Ordinal	6
		Bau bauan tempat kerja	Tingkat kebersihan di ruang kerja	Ordinal	7

Variabel & Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	Lingkungan kerja non fisik	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan	Tingkat hubungan kerja antara atasan dan bawahan	Ordinal	8
		Hubungan kerja antara rekan kerja	Tingkat hubungan antara rekan kerja	Ordinal	9
Kepemimpinan (X2) “Sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya” Thoha (2010:52)	Inovator	Kemampuan berinovasi	Tingkat kemampuan berinovasi	Ordinal	10
		Kemampuan konseptual	Tingkat kemampuan konseptual	Ordinal	11
	Komunikator	Kemampuan pimpinan dalam menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi	Tingkat kemampuan pimpinan dalam menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi	Ordinal	12
		Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil inti pembicaraan	Tingkat kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil inti pembicaraan	Ordinal	13

Variabel & Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		Kemampuan pimpinan dalam mendengarkan masukan dari bawahan	Tingkat kemampuan pimpinan dalam mendengarkan masukan dari bawahan	Ordinal	14
	Motivator	Kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai tanggung jawabnya	Tingkat kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya	Ordinal	15
		Kemampuan pimpinan memberikan reward terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi	Tingkat kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi kepada pegawainya	Ordinal	16
		Kemampuan pemimpin dalam memotivasi pegawainya	Tingkat Kemampuan pemimpin dalam memotivasi pegawainya	Ordinal	17
	Kontroler	Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan	Tingkat kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan	Ordinal	18

Variabel & Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya	Tingkat kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya	Ordinal	19
Kinerja Pegawai (Y) “Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Mangkunegara (2018:67)	Kualitas kerja	Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam melakukan pekerjaan itu sendiri	Ordinal	20
		Kemampuan	Tingkat kemampuan prestasi kerja	Ordinal	21
		Keberhasilan	Tingkat keberhasilan selama bekerja	Ordinal	22
	Kuantitas kerja	kecepatan	Tingkat kecepatan bekerja	Ordinal	23
	Tanggung jawab	Kepuasan	Tingkat kepuasan dalam bekerja	Ordinal	24
		Hasil kerja	Tingkat hasil yang dicapai selama bekerja	Ordinal	25
		Sarana dan prasarana	Sarana dan prasarana yang diberikan kepada pegawai	Ordinal	26
	Kerja sama	Jalinan kerja	Tingkat hubunagn kerja sama antara pegawai	Ordinal	27
		Kekompakan	Tingkat kekompakan kerja sesama pegawai	Ordinal	28
	Inisiatif	Kemauan	Tingkat kemauan kerja yang dimiliki	Ordinal	29

Sumber : Olah data penelitian (2023)

3.2.3 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Kepemimpinana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Unit observasinya adalah Pegawai pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi dan sampel dalam penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Sugiyono (2017:117). Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik sampling tertentu.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilyah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017:80). Fokus penelitian ini berlokasi di Kota Bandung. Dimana populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung yang berjumlah 231 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu. Kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul

representatif atau mewakili Sugiyono (2017:81).

Dalam penentuan jumlah sampel yang digunakan Sugiyono, (2017:91) menyarankan tentang ukuran sampel untuk penelitian ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode slovin untuk mengetahui jumlah yang akan diteliti. Ukuran sampel yang layak digunakan adalah 30-500 dari responden. Cara menentukan ukuran sampel dengan menggunakan metode slovin, sebagai berikut :

Dimana:

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

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e² = Tingkat kesalahan yang ditoleransi

Jumlah populasi sebanyak pegawai dengan tingkat kesalahan/kelonggaran yang ditentukan peneliti sebesar 5% (0,05) maka sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut sebesar:

$$n = \frac{231}{1 + 231(0,05^2)}$$

$$n = 146$$

Jadi jumlah sampel yang akan di ambil adalah 146 responden.

3.3.3 Teknik Sampling

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak minimal orang. Penentuan

responden dipilih dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Karakteristik responden yang dijadikan sampel yaitu pengelompokan gender, pengelompokan usia pegawai, kualifikasi pendidikan dan pengalaman bekerja yang di dapat seorang pegawai sebagai acuan pemilihan responden. Penulis menggunakan pendekatan sampling aksidental yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau aksidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel dan dipandang cocok sebagai sumber data penelitian. (Sugiyono 2018:85).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Adapun sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi, dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi. Untuk memperoleh data tersebut, teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, wawancara, kuesioner, dan observasi. Sebagai berikut:

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan yang terdapat di perpustakaan, seperti mempelajari dokumen-dokumen, catatan maupun buku-buku referensi yang berhubungan dengan Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian kepustakaan dilakukan sebagai bahan rujukan atau referensi dalam pembuatan skripsi.

b. Wawancara

Data yang diperoleh dengan cara melakukan komunikasi dan tanya jawab secara langsung kepada pihak perusahaan atau pegawai tentang masalah yang diteliti yaitu Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

c. Kuisisioner

Penyebaran data yang dilakukan dengan cara mengajukan daftar pernyataan yang disebarikan kepada sejumlah responden secara online.

d. Observasi

Mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang berkaitan dengan penelitian

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel, serta situs di internet.

3.5 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan,

diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *skala likert* didalam kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:93) “*Skala likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial”. Dalam *skala likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, adapun alternatif jawaban dengan menggunakan *skala likert* yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis mengenai karakteristik dari responden yang terdiri dari usia, pendidikan, dan penghasilan. Dimana variabel X_1 (Kepemimpinan), variabel X_2 (Lingkungan Kerja), dan variabel Y (Kinerja pegawai), setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda.

Tabel 3. 2
Alternatif Jawaban Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: sugiyono (2022)

Berdasarkan Tabel dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrumen pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Analisis ini juga menggambarkan jawaban responden dari kuesioner yang diajukan. Pada bagian ini penyusun akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan koesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung.

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independent dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudia disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel peneltian dilakuka dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingat perolehan skor variabel penelitian. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah kuesioner dibagi jumlah pertanyaan dikalikan jumlahresponden. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

$$\sum P \frac{\sum \text{Jawaban kuisioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Respondern}} = \text{Skor rata rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasilnya dimasukan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategori pada rentang skor sebagai berikut :

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah nilai}}$$

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1 Rentang skor = $(5-1)/5=0.8$

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik

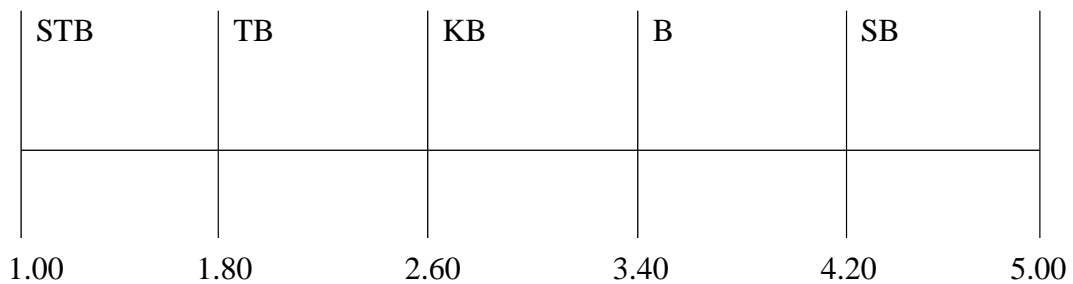
Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik

Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang baik

Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik

Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat baik

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Garis Kontinum

3.5.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah metode penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak, Sugiyono (2017:54). Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

3.5.2.1 Method Of Succesive Interval (MSI)

Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu ditransformasi menjadi interval, karena penggunaan analisis linier berganda data yang telah diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method Of Succesive Interval*).

Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi Pearson, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika kita hanya mempunyai data berskala ordinal; maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur tersebut. Kecuali jika kita menggunakan prosedur, seperti korelasi Spearman yang mengujikan data berskala ordinal; maka kita tidak perlu mengubah data yang sudah ada tersebut. Langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan MSI sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden disebut dengan proposi.
4. Menentukan proposi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribur normal

5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z.
6. Menghitung Scale Value (SV) untuk masing-masing reponden dengan rumusan berikut:

$$sv = \frac{(density\ at\ lower\ limit) - (density\ ar\ upper\ limit)}{(area\ under\ upper\ limit) - (area\ under\ lower\ limit)}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan rumus:

$$y = sv + [k]$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.5.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier ganda menggunakan analisis yang digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X_1 (Kepemimpinan) dan X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai). Rumus yang digunakan adalah: (halaman berikutnya)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel kinerja pegawai

a = Bilangan konstan atau nilai tetap

X_1 = Variabel Kepemimpinan

X_2 = Variabel Lingkungan Kerja

$b_1 - b_2$ = Koefisien regresi variabel independent

ε = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

3.5.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Sugiyono (2015:277) menyatakan, “korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat”. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel lain naik, variabel yang lain akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Jika satu variabel naik maka variabel lain akan turun. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi ganda adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{\int K_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi berganda

$\int K$ = Jumlah kuadrat

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total korelasi

Untuk memperoleh nilai $JK_{regresi}$, maka perhitungan menggunakan rumus:

$$\int K_{regresi} = b_1 \sum XY$$

Berdasarkan nilai r yang diperoleh, maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$,

yaitu:

- a. Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y
- b. Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel *negative*
- c. Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat korelasi

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai *positive* atau *negative*. Apabila nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi *negative*, menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik. Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Interpretasi Terhadap Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

3.6 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:64). Definisi hipotesis adalah sebagai berikut :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta- fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.”

Langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), penetapan nilai uji statistik dan

tingkat signifikan serta kriteria. Uji hipotesis antara variabel Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) secara simultan maupun secara parsial.

3.6.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independent mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis simultan yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0$, Artinya, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_1 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 \neq 0$, Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pasangan hipotesis tersebut kemudian di uji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Penulis dalam hal ini menghitung nilai Fhitung untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{r^2/K}{(1 - r^2)(n - K - 1)}$$

Dimana:

F = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel ($n - K - 1$) derajat kebebasan

r^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Jumlah variabel

n = Ukuran sampel

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis Fhitung dibandingkan dengan Ftabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika Fhitung > Ftabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika Fhitung < Ftabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.6.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut: $H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_1 : b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_0 : b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis parsial diuji dengan uji T, uji T bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas / independen (X) secara parsial terhadap variabel terikat / dependent (Y) dengan menggunakan rumus uji T dengan taraf signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 95%. Nilai uji t diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = r \sqrt{\frac{n - k - 1}{1 - r^2}}$$

t_{hitung} = Statistik uji korelasi

r = Nilai korelasi

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%.Selanjutnya hasil hipotesis Fhitung dibandingkan dengan Ftabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika Fhitung > Ftabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika Fhitung < Ftabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.6.3 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai r^2 adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh X_1 dan X_2 (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%).

Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

kd = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi ganda

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

B = Beta (*nilai standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini adalah Dinas Penataan Ruang Kota Bandung yang beralamat di Jalan Cianjur No.3, Kacapiring, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40271. Waktu penelitian mulai dari bulan September s.d Desember 2023.

3.8 Rancangan Kuisisioner

Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel Kepemimpinana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Dalam kuesioner penulis memilih skala ordinal agar penulis mendapatkan hasil yang lebih mudah dibanding.