

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai metode penelitian yang digunakan, definisi dan operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji instrumen penelitian, metode analisis data dan uji hipotesis, rancangan kuesioner, serta lokasi dan waktu penelitian.

#### **3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan suatu cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan peneliti. Penelitian merupakan suatu proses yang berawal dari kemauan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan memberi jawaban yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan. Menurut Sugiyono (2022:2) mengemukakan bahwa “Metode penelitian cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri - ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan mengumpulkan data menggunakan kuesioner sebagai salah satu instrumen penelitian, sehingga data yang dihasilkan berupa angka-angka yang akan dianalisa dan diolah dengan metode statistik menggunakan *software SmartPLS*. Oleh karena itu, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sudaryana dan Agusiady (2022: 273) Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mendapatkan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan mengenai indikator - indikator dalam variabel yang ada pada penelitian. Metode deskriptif tersebut digunakan untuk menjawab rumusan masalah ke -1, ke -2, ke -3, ke -4 dan ke -5 yaitu bagaimana Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Penempatan, Manajemen talenta, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Bina Kontruksi, dan Tata Ruang Kota Bandung.

Sudaryanan dan Agusiady (2022: 274) Metode Verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang berarti menguji kebenaran teori yang sudah ada, dengan menganalisis yang telah dikemukakan pada rumusan masalah. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Penempatan, Manajemen Talenta terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai di Dinas Cipta Karya, Bina Kontruksi, dan Tata Ruang Kota Bandung.

### **3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Definisi dan operasionalisasi variabel menjelaskan varabel-variabel dalam penelitian yang didefinisikan dengan jelas agar tidak menimbulkan pengertian ganda. Definisi variabel tersebut juga dapat memberikan batasan - batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan.

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel adalah atribut atau ciri atau nilai orang, benda atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi

tertentu yang peneliti terapkan dalam penelitiannya dan dari situ ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2022:38).

Penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti, yaitu variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (x1), Penempatan (x2), Manajemen Talenta (x3), Motivasi Kerja (y), dan Kinerja Pegawai (z). Variabel - variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau variabel yang diduga sebagai penyebab variabel lain. Variabel bebas dinyatakan dalam “X” di mana Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (x1) Penempatan (x2), dan Manajemen Talenta (x3).

a. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (x1)

Menurut Alter dalam Gusty, dkk (2020) *“to see the achievement (performance) of information systems can be seen from several variables such as; Ability and limitations of functions, ease of use, technology suitability, and maintenance. Indicators are needed because the implementation of human resource information systems is a latent variable that cannot be measured directly”*. Artinya Untuk melihat pencapaian (kinerja) sistem informasi dapat dilihat dari beberapa variabel seperti; Kemampuan dan keterbatasan fungsi, kemudahan penggunaan, kesesuaian teknologi, dan pemeliharaan. Indikator diperlukan karena implementasi sistem informasi sumber daya manusia merupakan variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung.

b. Penempatan (x2)

Menurut Sculler dalam Purba (2020) “*Workforce placement is the process of assigning accepted candidates to the right job positions that match their abilities. Placement is a follow-up to the selection process*”. Artinya Penempatan tenaga kerja adalah proses untuk menempatkan calon pegawai yang diterima pada posisi pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan kemampuannya. Penempatan merupakan tindak lanjut dari proses seleksi.

c. Manajemen Talenta (x3)

Menurut Dorothy (2018:69) “*Talent management is an integrated strategy designed to manage the capabilities, competencies and strengths of employees in an organization. This Talent Management assists organizations in making the best use of their human resources for the goals of the organization and to ensure the maximum out of these talented employees*”. Artinya Manajemen bakat adalah strategi terpadu yang dirancang untuk mengelola kemampuan, kompetensi, dan kekuatan pegawai dalam suatu organisasi. Manajemen Talenta ini membantu organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia mereka sebaik mungkin untuk tujuan organisasinya serta untuk memastikan maksimal dari pegawai yang bertalenta tersebut.

2. Variabel intervening adalah variabel yang secara teori mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Variabel intervening dinyatakan dalam “Y” variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Menurut Maslow dalam Farhan,dkk (2023) menjelaskan bahwa “*Work motivation is the result of a person's effort to meet five basic needs:*

*physiological, safety, social, esteem, and self-actualization.*” Artinya motivasi kerja adalah hasil dari usaha seseorang untuk memenuhi lima kebutuhan dasar: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

3. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dinyatakan “Z”. variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2018:20) menyatakan bahwa: *“Performance is said to be good and successful if the desired goals can be achieved properly. Performance is also seen as a function of the interaction between ability, skill, and opportunity, so that one's performance is influenced by job satisfaction. Performance as a result of a person's work is caused by some or variation of the person's efforts, due to the person's abilities and experience”*. Artinya kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, keterampilan, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan seseorang disebabkan oleh beberapa atau variasi dari upaya orang tersebut, karena kemampuan dan pengalaman orang tersebut.

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Operasionalisasi variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri - ciri spesifik yang lebih substansial dari suatu konsep, tujuannya agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukan proses atau operasional alat ukur yang digunakan untuk kuantifikasi gejala variabel yang diteliti.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
<b>Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X<sub>1</sub>)</b>  <i>to see the achievement (performance) of information systems can be seen from several variables such as; Ability and limitations of functions, ease of use, technology suitability, and maintenance. Indicators are needed because the implementation of human resource information systems is a latent variable that cannot be measured directly</i>	Kemudahan penggunaan ( <i>Ease of use</i> )	Kesederhanaan dan kejelasan SISDM	Tingkat kemudahan penggunaan SISDM	Ordinal	1	
			Dapat menurunkan biaya operasional	Ordinal	2	
	Kecepatan akses ( <i>Response Time</i> )	Kecepatan pencarian	Tingkat kecepatan akses informasi SISDM	Ordinal	3	
			Tingkat ketepatan waktu dalam penyajian data	Ordinal	4	
	Keandalan Sistem ( <i>Reliability</i> )	Penggunaan sistem <i>software</i> yang kompatibel	Tingkat keandalan <i>software</i> sistem informasi SISDM	Ordinal	5	
		Penggunaan sistem <i>hardware</i> yang kompatibel	Tingkat keandalan <i>hardware</i> sistem informasi SISDM	Ordinal	6	
	Fleksibilitas ( <i>Flexibility</i> )	Memenuhi kebutuhan	Tingkat pemenuhan kebutuhan SISDM	Ordinal	7	
		Penyesuaian sistem	Tingkat penyesuaian sistem yang terintegrasi	Ordinal	8	
	<b>Menurut Alter dalam Gusty (2020)</b>	Keamanan ( <i>Security</i> )	Kerahasiaan	Tingkat keamanan dalam penyimpanan data	Ordinal	9
				Tingkat keamanan untuk pemulihan <i>backup</i> data	Ordinal	10
<b>Penempatan (X<sub>2</sub>)</b>  <i>Workforce placement is the process of assigning accepted candidates to the right job positions that match their abilities. Placement is a</i>	Latar Belakang Pendidikan	Pendidikan yang seharusnya	Tingkat Pendidikan yang dijalankan sesuai syarat	Ordinal	11	
		Pendidikan alternatif	Tingkat Pendidikan apabila terpaksa memerlukan tambahan latihan	Ordinal	12	
	Pengalaman Kerja	Pengetahuan mendasari keterampilan	Tingkat pengetahuan mendasari keterampilan	Ordinal	13	

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
<i>follow-up to the selection process</i>  <b>Sculler dalam purba(2020)</b>		Peralatan kerja	Tingkat kesiapan peralatan dalam bekerja	Ordinal	14	
		Prosedur kerja	Tingkat kesesuaian prosedur dalam pelaksanaan kerja	Ordinal	15	
		Metode proses pekerjaan	Tingkat kesesuaian metode proses pekerjaan	Ordinal	16	
	Kondisi Kesehatan fisik	Memantau Kesehatan	Memantau kesehatan dan mengidentifikasi potensi risiko kesehatan	Ordinal	17	
		Keterampilan fisik	Tingkat ketahanan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	18	
	Usia Pegawai	Adaptasi lingkungan kerja	Tingkat kemampuan terhadap lingkungan kerja	Ordinal	19	
			Tingkat kemampuan terhadap teknologi terbaru	Ordinal	20	
	<b>Manajemen Talenta (X<sub>3</sub>)</b>  <i>Talent management is an integrated strategy designed to manage the capabilities, competencies and strengths of employees in an organization. This Talent Management assists organizations in making the best use of their human resources for the goals of the organization</i>	Sumber pencarian pegawai ( <i>Sourcing</i> )	Identifikasi potensi kemampuan	Tingkat kemampuan pegawai	Ordinal	21
			Menentukan kandidat pegawai sesuai kualifikasi	Tingkat penyeleksian kandidat pegawai sesuai kualifikasi	Ordinal	22
Penyetaraan pegawai ( <i>Aligning</i> )		Memberikan diklat kepada pegawai baru	Tingkat kesetaraan pemberian diklat	Ordinal	23	
			Tingkat fasilitas pemberian diklat kepada pegawai	Ordinal	24	
		Kerjasama pimpinan dengan pegawai	Tingkat Kerjasama antara pemimpin dan pegawai	Ordinal	25	
Pemeliharaan Pegawai ( <i>Retain</i> )		Penyeleksian pegawai internal instansi	Tingkat menyeleksi pegawai	Ordinal	26	

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<i>and to ensure the maximum out of these talented employees</i>  <b>Dorothy (2018:69)</b>		Pegawai berpeluang untuk beralih jabatan	Tingkat peluang untuk beralih jabatan	Ordinal	27
	Pengembangan Pegawai ( <i>Learn and Develop</i> )	Perencanaan karir pegawai	Tingkat perencanaan karir untuk menambah <i>value</i> diri	Ordinal	28
		Pengembangan keahlian dengan diklat yang terencana	Tingkat pengembangan pegawai dalam pemberian diklat	Ordinal	29
	Penghargaan ( <i>reward</i> )	Penghargaan dari perusahaan	Tingkat pegawai diberikan penghargaan	Ordinal	30
<b>Motivasi Kerja (Y)</b>  <i>Work motivation is the result of a person's effort to meet five basic needs: physiological, safety, social, esteem, and self-actualization.</i>  <b>Maslow dalam Farhan,dkk (2023)</b>	Kebutuhan Fisiologi	Gaji/Pendapatan	Tingkat kesesuaian gaji/pendapatan	Ordinal	31
		Waktu istirahat	Tingkat kesesuaian waktu istirahat	Ordinal	32
		Kondisi Kerja	Tingkat lingkungan kerja yang aman dan sehat	Ordinal	33
		Hubungan antar pegawai	Tingkat hubungan antar pegawai	Ordinal	34
		Kerjasama	Tingkat keterampilan Kerjasama antar pegawai	Ordinal	35
	Kebutuhan rasa aman	Keamanan pekerjaan	Tingkat jaminan stabilitas keamanan	Ordinal	36
	Kebutuhan akan dihargai	Pujian	Tingkat adanya pujian untuk hasil kerja	Ordinal	37
		Penghargaan	Tingkat adanya pemberian penghargaan untuk mengapresiasi	Ordinal	38
		Pengakuan	Tingkat adanya pengakuan atas prestasi oleh atasan	Ordinal	39
	Kebutuhan mengaktualisasi diri	Kesempatan	Tingkat kesempatan menyampaikan ide/gagasan dan mendapat pelatihan	Ordinal	40



Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
		Kreativitas dan Inovasi	Tingkat dukungan terhadap kreativitas dan inovasi di tempat kerja	Ordinal	41	
<p><b>Kinerja Pegawai (Z)</b></p> <p><i>Performance is said to be good and successful if the desired goals can be achieved properly. Performance is also seen as a function of the interaction between ability, skill, and opportunity, so that one's performance is influenced by job satisfaction. Performance as a result of a person's work is caused by some or variation of the person's efforts, due to the person's abilities and experience.</i></p>	Kuantitas Kerja	Kecepatan	Tingkat kemampuan untuk menghasilkan output sesuai target	Ordinal	42	
		Kepuasan	Tingkat kepuasan dalam menyelesaikan tugas dan target kerja	Ordinal	43	
	Kualitas Kerja	Ketepatan	Tingkat ketepatan untuk mencapai sasaran dan tujuan	Ordinal	44	
		Keterampilan	Tingkat keterampilan dalam memberikan ide dan gagasan	Ordinal	45	
		Kemampuan	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	46	
	Tanggung Jawab	Hasil Kerja	Tingkat efisiensi terhadap hasil kerja	Ordinal	47	
		Pengambilan Keputusan	Tingkat respon dan akurasi terhadap pengambilan keputusan	Ordinal	48	
	Kerjasama	Kekompakan	Tingkat kolaborasi dan inisiatif saling membantu	Ordinal	49	
		Hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan	Tingkat komunikasi dan kerjasama	Ordinal	50	
	<p><b>Robbins dan Countler (2018:20)</b></p>	Inisiatif	Kemandirian dalam pengambilan keputusan	Tingkat tanggung jawab keberanian untuk bertindak	Ordinal	51
			Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat penyusunan rencana kerja dan pengaturan skala prioritas	Ordinal	52

Sumber : Olah data Penulis, 2024

### 3.3 Populasi dan Sampel

Kami menggunakan populasi serta sampel untuk mengetahui kebutuhan penelitian yang menggunakan pegawai pada Dinas Cipta Karya, Bina Kontruksi dan Tata Ruang Kota Bandung sebagai subjek penelitian kami. Menurut Sugiyono (2022:117) sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik sampling tertentu.

#### 3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:80). Populasi dalam penelitian ini adalah adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung yang berjumlah 229 orang, berikut rincian pegawai di Dinas Cipta Karya, Bina Kontruksi dan Tata Ruang Kota Bandung:

**Tabel 3.2**  
**Daftar Jumlah Pegawai Pada Dinas Cipta Karya, Bina Kontruksi dan Tata Ruang Kota Bandung**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai
1	Laki - Laki	172
2	Perempuan	57
<b>Jumlah</b>		<b>229</b>

Sumber : Lapora ABK Diciptabintar 2023

#### 3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk bisa diamati. Menurut Sugiyono (2020:127) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dan dana. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili). Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Dengan demikian metode sampel dalam penelitian ini peneliti menentukan jumlah sampel berdasarkan rumus slovin sebagai berikut.

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

Keterangan:

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e^2$  = Tingkat Kesalahan

Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 229 pegawai di Dinas Cipta Karya, Bina Kontruksi dan Tata Ruang Kota Bandung, dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi oleh saya sebesar 5% (0,05), maka sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut adalah sebesar:

$$n = \frac{229}{1 + 229(0,05)^2} = \frac{229}{1,5735} = 145,53$$

Sesuai dengan hasil perhitungan diatas maka sampel secara keseluruhan adalah sebanyak 145 orang.

**Tabel 3.3**  
**Jumlah Populasi Dan Sampel Pada Dinas Cipta Karya, Bina Kontruksi dan**  
**Tata Ruang Kota Bandung**

No	Nama Jabatan	Populasi	Sampel
1	Analisis Bangunan Gedung dan Permukiman	23	15
2	Analisis Pengembangan Sarana dan Prasarana	6	6
3	Analisis SDM Aparatur	1	1
4	Analisis Survei, Pengukuran, dan Pemetaan	5	5
5	Analisis Tata Ruang	5	5
6	JF Penata Kelola Bangunan Gedung dan Kawasan Permukiman Pertama	2	2
7	JF Penata Ruang Pertama	9	5
8	JF Perencana Madya	2	2
9	JF Perencana Muda	1	1
10	JF Perencana Pertama	1	1
11	JFA Surveyor Pemetaan Muda	2	2
12	Kepala Bidang Bina Kontruksi Bangunan Gedung Negara	1	1
13	Kepala Bidang Cipta Karya	1	1
14	Kepala Bidang Pengawasan dan Pengendalian Pemanfaatan Ruang dan Bangunan Gedung	1	1
15	Kepala Bidang Tata Ruang	1	1
16	Kepala Dinas Cipta Karya, Bina Kontruksi dan Tata Ruang	1	1
17	Kepala Seksi Bina Kontruksi	1	1
18	Kepala Seksi Dokumentasi, Penanganan Pengaduan dan Sengketa	1	1
19	Kepala Seksi Kelaikan Bangunan	1	1
20	Kepala Seksi Penataan Bangunan dan Arsitektur Kota	1	1
21	Kepala Seksi Penertiban Pelanggaran Pemanfaatan Ruang dan Bangunan Gedung	1	1
22	Kepala Seksi Pengawasan Pemanfaatan Ruang dan Bangunan Gedung	1	1
23	Kepala Seksi Pengawasan Pembangunan Bangunan Gedung Negara	1	1
24	Kepala Seksi Pengukuran dan Pemetaan	1	1
25	Kepala Seksi Perencanaan Bangunan Gedung Negara	1	1
26	Kepala Seksi Perencanaan dan Pengembangan Tata Ruang	2	2
27	Kepala Seksi Teknik Bangunan Gedung	1	1
28	Kepala Sub Bagian Keuangan	1	1
29	Kepala Sub Bagian Program, Data, dan Informasi	1	1
30	Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pemakaman Wilayah I - IV	4	4
31	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1	1
32	Kepala UPT Pengelolaan Pemakaman Wilayah I - IV	4	4
33	Pengadministrasian Sarana dan Prasarana	1	1
34	Pengadministrasian Sistem Informasi Dokumentasi, Penanganan Pengaduan dan Sengketa	1	1
35	Pengadministrasian Sistem Informasi Pengendalian Pembangunan	6	3
36	Pengadministrasian Umum	15	5

No	Nama Jabatan	Populasi	Sampel
37	Pengawas Tata Ruang	4	4
38	Pengelola Bangunan Gedung	69	25
39	Pengelola Barang Milik Daerah	1	1
40	Pengelola Kegiatan & Anggaran	1	1
41	Pengelola Keuangan	9	5
42	Pengelola Program dan Kegiatan	1	1
43	Pengelola Sarana dan Prasarana Pemakaman Umum	3	3
44	Pengelola Tata Ruang	6	4
45	Pengolah Data	2	2
46	Pengolah Data Survei, Pengukuran dan Pemetaan	4	4
47	Penyusun Kebutuhan Barang	1	1
48	Penyusun Laporan Keuangan	1	1
49	Pramu Pemakaman	6	3
50	Pranata Kearsipan	11	5
51	Sekretaris Dinas Cipta Karya, Bina Kontruksi dan Tata Ruang	1	1
52	Verifikator	1	1
<b>Jumlah</b>		<b>229</b>	<b>145</b>
Penarikan sampel pada dinas cipta karya, bina kontruksi, dan tata ruang : $\text{Populasi} / \text{Jumlah populasi} \times \text{Jumlah sampel} = \text{Sampel}$			

Sumber : Olah data Penulis, 2024

### 3.3.2 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian. Pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik probability sampling. Teknik probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel Sugiyono (2022:84). Teknik probability sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu cluster sampling. Menurut Sugiyono (2022:85) cluster sampling adalah teknik sampel yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan selama berlangsungnya proses penelitian. Pengumpulan data adalah tahapan secara sistematis untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2020:296) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk diteliti lebih lanjut. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan.

Menurut Sugiyono (2020:194) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian di lapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui:

- a. Pengamatan Langsung (*Observasi*)

Observasi dilakukan dengan melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan dan keadaan di Instansi. Kami melakukan observasi langsung ke Dinas Cipta Karya, Bina Kontruksi, dan Tata Ruang Kota Bandung. Menurut Sugiyono (2020:203) Observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

- b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab dengan pegawai maupun pihak Dinas Cipta Karya, Bina Kontruksi, dan Tata Ruang Kota Bandung, hal ini

dilakukan untuk mengumpulkan, menggali dan menemukan informasi yang dibutuhkan yang berhubungan dengan penelitian. Wawancara menurut Sugiyono (2020:195) digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pemimpin atau pihak berwenang atau pihak lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

c. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Kuesioner akan diberikan kepada pegawai di Dinas Cipta Karya, Bina Kontruksi, dan Tata Ruang Kota Bandung . Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Penyebaran kuesioner dapat melalui secara tertulis atau digital dengan menyebarkan angket secara langsung kepada responden atau melalui Google Form yang disertai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan. Menurut Sugiyono (2020:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu antara lain:

a. Buku

Buku yang digunakan adalah yang sesuai dengan penelitian ini dan dapat membantu melengkapi informasi yang dibutuhkan untuk menjawab masalah penelitian.

b. Jurnal

Jurnal merupakan data pendukung yang berasal dari jurnal penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lainnya dan yang berhubungan dengan penelitian yang dianggap relevan dengan topic penelitian yang penulis lakukan.

c. Internet

Internet adalah cara mengumpulkan data dengan mencari informasi - informasi yang berhubungan dengan topik penelitian yang dipublikasikan di internet, baik yang berbentuk jurnal, makalah, artikel, maupun karya tulis.

### **3.5 Teknik Analisis Data Penelitian**

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode *structural equation modelling* (SEM) dengan menggunakan *software SmartPLS 3*. SEM bertujuan untuk menguji hubungan satu atau lebih variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen. Metode SEM dinilai berhasil dalam melakukan evaluasi pengukuran variabel laten dan menguji hubungan antara variabel laten.

Ada 2 metode SEM yang secara umum sudah dikenal yaitu *covariance-based SEM* (CB-SEM) dan *partial least squares path modelling* (PLS-SEM). CM-SEM bertujuan untuk meng-estimasi model struktural berdasarkan telaah teoritis yang kuat untuk menguji hubungan kausalitas antar konstruk serta mengukur



kelayakan model dan mengkonfirmasiya sesuai dengan data empirisnya. Sedangkan PLS- SEM bertujuan untuk menguji hubungan p-rediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut (Ghozali, 2021). Penelitian ini menggunakan *Partial Least Squares – Structural Equation Modelling* (PLS-SEM). Ghozali (2021) merekomendasikan untuk menggunakan PLS-SEM jika penelitian adalah eksplorasi atau perpanjangan dari teori struktural yang ada, yaitu TAM dalam konteks penelitian ini. Evaluasi model PLS SEM menurut Ghozali (2021) dilakukan dengan menilai *outer model* dan *inner model*.

### **3.6 Uji Instrumen Penelitian**

Uji instrumen dilakukan untuk mengukur nilai yang diteliti dengan tujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Uji instrument diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua uji tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian, instrument pada penelitian ini menggunakan kuesioner.

Menurut Ghozali (2021) outer model atau pengukuran bagian luar bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Tahap analisis pada outer model diukur menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas.

Uji validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji reliabilitas adalah menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika seberapa pengukurannya terhadap

objek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui bahwa alat ukur yang digunakan sudah sesuai (valid dan reliabel) untuk pengukuran. Uji yang dilakukan pada outer model yaitu :

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen penelitian (pernyataan dalam kuesioner) dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2020). Semakin tinggi nilai validitas maka semakin valid sebuah penelitian. Ukuran yang digunakan untuk uji validitas menggunakan *software* Smart-PLS adalah:

#### 1. Validitas Konvergent (*Convergent Validity*)

Validitas konvergent berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur - pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali, 2021). Karena penelitian ini menggunakan indikator refleksif, maka validitas convergent dalam *software SmartPLS 3.0* dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan menurut (Ghozali, 2021) adalah sebagai berikut:

##### a. *LoadingFactor*

Nilai loading factor antara 0.60 – 0.70 dapat dikatakan sudah cukup memenuhi validitas konvergent

##### b. *Average Variance Extracted (AVE) > 0.50*

#### 2. Validitas Discriminant (*Discriminant Validity*)

Validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur - pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas discriminant

dengan indikator refleksif dilihat dari *cross loading* untuk setiap variabel harus  $>0.70$  (Ghozali, 2021).

a. *Cross Loading*

Nilai *cross loading* masing-masing konstruk dievaluasi untuk memastikan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lainnya. Nilai *cross loading* yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2021).

b. *Fornell Larcker Criterion*

Metode ini menggunakan cara membandingkan nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka model tersebut dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik (Ghozali, 2021).

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Andromeda dan Ruth (2021) menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrument penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk. Kemudian untuk pengujian reliabilitas pada model SEM sendiri menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Menurut Andromeda dan Ruth (2021) Cronbach's  $\alpha$  (alpha) adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Sedangkan *Composite Reliability* adalah teknik statistika untuk uji reliabilitas yang sama dengan *Cronbach Alpha*. Namun

*composite reliability* mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel sedangkan *cronbach alpha* mengukur nilai terendah reliabilitas suatu variabel sehingga nilai *composite reliability* selalu lebih tinggi dibandingkan *cronbach alpha*. Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliabel, maka nilai *Cronbach Alpha* harus  $> 0,6$  dan nilai *Composite Reliability* harus  $> 0,7$ . Adapun rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r1 = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

r1 = Reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$  = varians total

Serta Rumus *Composite Reliability* adalah sebagai berikut :

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i var(\epsilon_i)}$$

### 3.7 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020:206) metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan. Analisis data dalam bentuk statistik deskriptif antara lain adalah

penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan presentase.

Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya suatu hubungan antar variabel melalui analisis kolerasi, melakukan prediksi, dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi. Sugiyono (2020:207). Kebenaran hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Berdasarkan pendapat yang telah dipaparkan dapat disimpulkan analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan kami, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen  $X_1$  = Sistem Informasi Sumber Daya Manusia,  $X_2$  = Penempatan,  $X_3$  = Manajemen Talenta terhadap variabel intervening (Y) = Motivasi Kerja serta dampaknya pada variabel dependen (Z) = Kinerja Pegawai.

### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah ke - 1, ke - 2, ke - 3, ke - 4, dan ke - 5 yaitu bagaimana penerapan SISDM, Penempatan, Manajemen Talenta, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Menurut Sugiyono (2020:64) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat

perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Kami melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2020:146) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap item dari kuesioner tersebut memiliki 5 (lima) jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda - beda. Setiap pilihan jawaban akan diberikan skor, maka responden harus menggambarkan dan mendukung pertanyaan (item positif hingga item negatif) skor tersebut berguna untuk mengetahui alternatif jawaban yang dipilih oleh responden. Adanya skor ini dapat memberikan masing - masing jawaban pernyataan alternatif, menurut Sugiyono (2020:147) skor skala likert adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Skala Likert**

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2020:147)

Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan bahwa dalam pernyataan-pernyataan positif dan negatif memiliki bobot nilai yang berbanding terbalik. Pada kuesioner penelitian ini peneliti akan menggunakan pernyataan positif sehingga jawaban sangat setuju memiliki nilai 5 (lima), setuju memiliki nilai 4 (empat), dan pernyataan negatif dengan jawaban kurang setuju memiliki nilai 3 (tiga), tidak setuju memiliki nilai 2 (dua), dan sangat setuju memiliki nilai 1 (satu).

Pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan variabel dependen dan independen diatas dalam operasionalisasi variabel ini, semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner. Skala likert digunakan untuk menganalisis setiap pernyataan atau indikator, yang kemudian dihitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan kemudian dijumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, kemudian dirata-ratakan dan selanjutnya peneliti gambarkan dalam suatu garis kontinum untuk mengetahui kategori dari hasil rata-rata tersebut. Peneliti dalam menentukan kategori skala pada garis kontinum menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum p = \frac{\sum \text{Jawaban kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor Rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$NJI (\text{Nilai Jenjang Interval}) = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria jawaban}}$$

Dimana,

Nilai tertinggi = 5

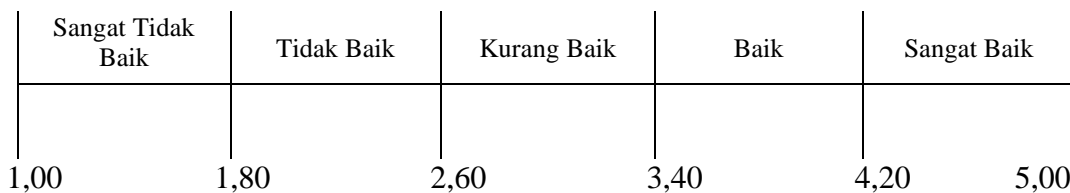
Nilai terendah = 1

$$NJI (\text{nilai jenjang interval}) = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

**Tabel 3.5**  
**Kategori Skala**

Skala Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2022:134)



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

### 3.7.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2020:65) Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Analisis verifikatif adalah analisis yang digunakan untuk membahas data kuantitatif. Analisis ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai seberapa besar pengaruh SISDM, Penempatan, Manajemen Talenta, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai secara parsial. Penelitian ini menggunakan analisis *inner model* dan analisis jalur (*path analysis*).

#### 3.7.2.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Menurut Juanim (2020:56) Analisis jalur diartikan sebagai analisis statistik yang merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan



untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Menurut Juanim (2020:57) Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel yaitu variabel bebas atau yang lebih dikenal dengan independen variabel yang biasa disimbolkan dengan huruf  $X_1, X_2, \dots, X_m$ , dan variabel terikat atau dependen variabel yang dipengaruhi, atau yang dikenal dengan variabel dependen yang biasa disimbolkan dengan huruf  $Y_1, Y_2, \dots, Y_m$ . Dalam analisis jalur, pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct dan indirect effect*) atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Berbeda dengan model regresi biasa, di mana pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel hanya berbentuk pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung suatu independen variabel terhadap dependen variabel adalah melalui variabel lain yang disebut dengan variabel antara (*intervening variable*), (Juanim, 2020:57). Adapun syarat atau asumsi- asumsi yang diperlukan dalam penggunaan analisis jalur (*path analysis*) yaitu:

1. Hubungan antar variabel dalam model adalah linear dan adaptif.
2. Seluruh error (residual) diasumsikan tidak berkorelasi dengan yang lainnya.
3. Variabel diasumsikan dapat diukur secara langsung.
4. Model hanya berbentuk *rekursif* atau searah.
5. Variabel - variabel diukur oleh skala interval.

### **3.7.2.2 Analisis *Inner Model***

Analisis *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten, *inner model* merupakan model struktural yang di gunakan untuk memprediksi

hubungan sebab akibat antar variabel laten (Ghozali, 2021:67). Model struktural diestimasi menggunakan uji *R-square*, relevansi prediktif ( $Q^2$ ), analisis *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi :

1. Analisis Koefisien Determinasi *R-Square* ( $R^2$ )

Model ini digunakan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai *RSquare* 0,67 diartikan baik, 0,33 diartikan moderat atau medium, dan 0,19 diartikan lemah (Ghozali, 2021).

2. *Predictive Relevance* ( $Q^2$ )

Disamping melihat besarnya nilai *R-square*, evaluasi hasil model struktural dapat juga dilakukan dengan menggunakan  $Q^2$  *predictive relevance*, nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan  $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali, 2021)

3. *Effect size* ( $f^2$ )

Rumus ini untuk menggali apakah variabel laten endogen dipengaruhi secara kuat atau tidak dari variabel laten eksogen. Dapat diproses berikut ini:

$$f^2 = \frac{R^2 \text{ included} - R^2 \text{ excluded}}{(1 - R^2 \text{ included})}$$

Nilai  $R^2 \text{ included}$  merupakan nilai  $R^2$  variabel dependen ketika semua variabel masuk ke dalam model. Nilai atau skor *R-square included* tersebut lalu dibandingkan dengan nilai *R-square excluded* untuk mencari nilai *f-square effect size* ( $f^2$ ). Nilai  $R^2 \text{ excluded}$  merupakan nilai  $R^2$  variabel laten endogen ketika variabel yang ingin diketahui *effect size*-nya dikeluarkan dari model.

### 3.7.3 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022:99), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian yaitu: **“Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Penempatan dan Manajemen Talenta Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Bina Kontruksi dan Tata Ruang Kota Bandung”**

Setelah melakukan berbagai evaluasi, baik *outer model* maupun *inner model* maka selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen. Pengujian ini digunakan dengan cara analisis jalur (*path analysis*). Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat *path coefisien*. Untuk melihat hasil uji hipotesis secara simultan dapat dilihat nilai *path coefisient* dan p-value dalam total effects hasil dari pengolahan data variabel secara simultan. Suatu hipotesis dapat diterima atau harus ditolak secara statistic dapat dihitung melalui tingkat signifikasinya. Tingkat signifikasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Apabila tingkat signifikasi yang dipilih sebesar 5% maka tingkat signifikasi atau tingkat kepercayaan 0,05 untuk menolak suatu hipotesis. Dalam penelitian ini ada kemungkinan mengambil keputusan yang salah sebesar 5% dan kemungkinan mengambil keputusan yang benar sebesar 95%. Berikut ini yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yaitu:

$P\text{-value} < 0,05$  :  $H_0$  ditolak, artinya variabel endogen berpengaruh signifikan terhadap variabel eksogen.

$P\text{-value} \geq 0,05$  :  $H_0$  diterima, artinya tidak berpengaruh signifikan variabel endogen terhadap variabel eksogen.

$P\text{-value}$  : *probability value* (nilai probabilitas atau peluang) atau nilai yang menunjukkan peluang sebuah data untuk digeneralisasikan dalam populasi yaitu keputusan yang salah sebesar 5% dan kemudian mengambil keputusan yang benar sebesar 95%

### 3.7.3.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel independen dengan variabel dependen, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi SDM, Penempatan dan Manajemen Talenta sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai dan variabel interveningnya adalah Motivasi Kerja. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah data

Pengujian uji t telah dilakukan maka hasil pengujian tersebut t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

2. Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

### **3.8 Rancangan Kuesioner**

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel - variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja pegawai yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, di mana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, Sebagaimana yang tercantum pada operasional variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, di mana pernyataan yang membawa responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel - variabel yang sedang diteliti dengan berpedoman pada skala likert. Di mana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut:

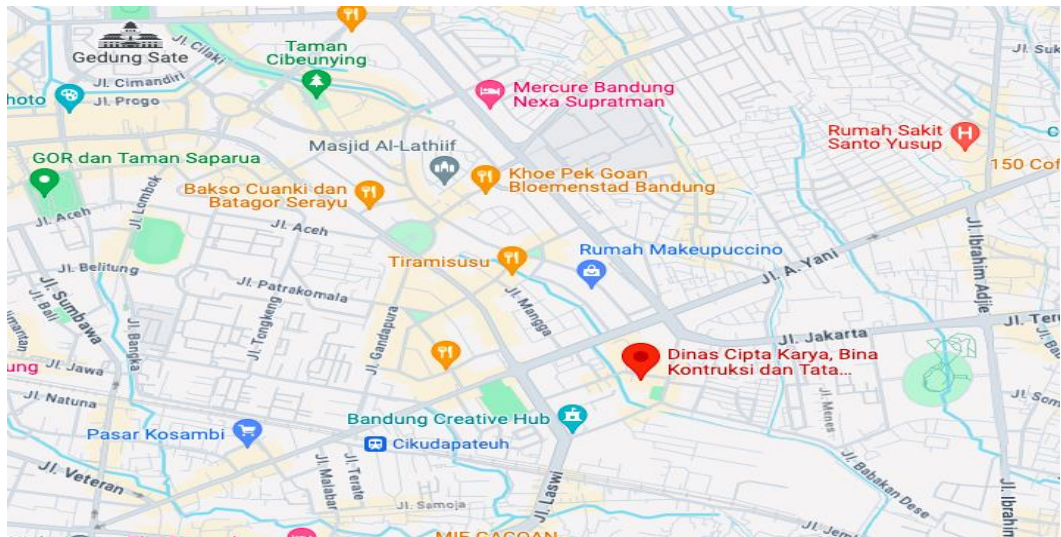
- a. Sangat setuju (SS) diberi skor 5 point
- b. Setuju (S) diberi skor 4 point
- c. Kurang setuju (KS) diberi skor 3 point
- d. Tidak setuju (TS) diberi skor 2 point
- e. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1 point

### **3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Saya melakukan penelitian di Instansi pemerintahan kota Bandung yaitu Dinas Cipta Karya, Bina Kontruksi, dan Tata Ruang beralamat di Jl. Cianjur No.34,

Kacaping, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40195. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan 23 Maret sampai dengan selesai.

**Gambar 3.2**  
**Lokasi Dinas Cipta Karya, Bina Kontruksi, dan Tata Ruang Kota Bandung**



Sumber : Google Maps (2024)