

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain dan Jenis Penelitian

Menurut (Girsang, 2019; Mertha Jaya, 2020; Nikmat, 2022; Risambessy & Wairisal, 2021; Saleh, 2023) Pendekatan kuantitatif lebih memusatkan perhatian pada gejala – gejala atau fenomena – fenomena yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia, yang dinamakan sebagai variabel.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausalitas untuk menguji “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BBWSCC Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Sumber Daya Air Republik Indonesia”. Kondisi variabel yang diteliti digambarkan melalui pendekatan deskriptif, sedangkan hubungan sebab – akibat antara variabel independen dan dependen dipelajari melalui pendekatan kausalitas. Penelitian ini bersifat cross – sectional, yang artinya data dikumpulkan dalam satu waktu tertentu tanpa intervensi dari peneliti; jenis penelitian ini dikenal sebagai penelitian explanatory research karena tujuannya adalah menjelaskan hubungan antara variabel.

3.2. Objek, Jadwal, dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Besar Wilayah Sungai Ciliwung Cisadane. Pada bulan Februari 2025 hingga Juli 2025, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada table dibawah ini:

Tabel 3. 1. Tabel Jadwal Penelitian

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2025)

Kegiatan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul
Pengajuan Judul						
Persetujuan Judul dan Dosen Pembimbing						
Pembagian Surat Permohonan Ijin Penelitian						
Penyusunan Proposal (Bab 1, 2, 3, DP + Kuesioner)						
Seminar Proposal						
Perbaikan Hasil Seminar Proposal						
Penelitian Bab 4 & 5						
Penyerahan Working in Progres 2 (WP-2)						
Sidang Skripsi dan Ujian Komprehensif						
Sidang Skripsi dan Ujian Komprehensif (Ulang Susulan)						
Perbaikan Skripsi						
Persetujuan dan Pengesahan Skripsi						

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data

1. Data Kuantitatif

Merupakan angka ataupun skor yang didapat dari kuesioner yang dinilai menggunakan skala Likert. Data ini digunakan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transaksional, budaya kerja, dan kinerja karyawan.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini bisa dibagi menjadi dua katagori utama:

1. Data Primer

- 1) Data didapat langsung dari karyawan di BBWSCC kementrian Pekerjaan Umum RI melalui penyebaran kuesioner.

- 2) Apabila diperlukan untuk wawancara dengan beberapa responden dapat dilakukan untuk mendukung hasil kuantitatif.

2. Data Skunder

- 1) Data didapatkan dari laporan perusahaan, penelitian terhadulu, jurnal akademik, serta sumber lain seperti buku maupun artikel ilmiah yang membahas topik terkait gaya kepemimpinan transaksional, budaya kerja dan kinerja karyawan.
- 2) Data tersebut bisa digunakan untuk memperkuat teori dan latar belakang penelitian.

3.4.Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi Penelitian

Penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan BBWSCC. Mereka termasuk pada berbagai posisi di perusahaan. Dengan memahami populasi ini, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengalaman dan pendapat karyawan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai yang ada di BBWSCC yang berjumlah 116 karyawan.

3.4.2. Sampel Penelitian

Dalam studi kuantitatif, sampel merujuk pada Sebagian dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika ukuran populasi sangat besar dan penelitian tidak memungkinkan untuk mencakup seluruh individu dalam populasi, peneliti dapat memilih sampel dari populasi tersebut. Untuk penelitian ini, sampel yang ditentukan terdiri dari 116 karyawan BBWSCC.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

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

Gambar 3. 1. Gambar Rumus Slovin

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2025)

n = Ukuran sampel

N = Total Populasi

e = Toleransi

Terdapat dua ketentuan pada rumus Slovin dalam menentukan toleransi kesalahan, yaitu:

1. Nilai e = 10% (0,1) apabila populasi dalam jumlah yang besar.
2. Nilai e = 20% (0,2) apabila populasi dalam jumlah yang kecil.

Berdasarkan data pada sistem tahun 2024 karyawan berjumlah 116 karyawan. Jumlah pada populasi ini yang tergolong besar. Oleh karena itu, toleransi kesalahan dalam penelitian ini menggunakan 10% (0,1). Untuk mengetahui sampel penelitian ini digunakan rumus slovin dalam perhitungan berikut:

$$n = \frac{116}{1+116 (0,1)^2} = \frac{116}{2,16} = 54 \text{ responden}$$

3.5.Operasional Variabel

Operasional variabel adalah definisi yang menjelaskan cara mengukur atau menguji suatu variabel dalam penelitian. Operasional variabel juga dapat diartikan sebagai petunjuk lengkap tentang apa yang harus diamati dalam suatu penelitian. Tujuan penggunaan operasional variabel adalah:

1. Menunjukkan cara pengukuran atau pengoperasionalan suatu konsep

2. Membantu peneliti yang lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama
3. Menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian yang dilakukan

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

1) Definisi

Menurut (Armansyah, 2022) pemimpin transaksional mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atau produktivitas mereka.

2) Indikator

- Imbalan Kontigen (*Contigent Reward*); Bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan kemampuannya dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilannya mencapai target-target yang ditentukan.
- Manajemen Eksepsi Aktif (*Active Management by Exeption*); faktor ini menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya. Pengawasan direktif yang dimaksud adalah mengawasi proses pengawasan pelaksanaan tugas bawahan secara langsung.
- Manajemen Eksepsi Pasif (*Passive Management by Exeption*); seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan.

2. Budaya Kerja (X2)

1) Definisi

Menurut Trigono dalam (Widodo Djoko Setyo, 2020) menerangkan bahwa budaya kerja adalah suatu filsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercemin dari sikap menjadi perilaku, keercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

2) Indikator

- Kebiasaan di tempat kerja biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok didalam ruang lingkup pekerjaan.
- Peraturan di tempat kerja. Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan dilingkup pekerjaan.
- Nilai-nilai dasar budaya kerja ditempat kerja merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.

3. Kinerja Karyawan (Y)

1) Definisi

Menurut Anwar dalam (Simbolon Sahat, 2022) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Indikator

1. Kualitas

Kesan karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan penyelesaian pekerjaan, tergantung pada keterampilan dan kemampuannya, digunakan untuk menentukan kualitas pekerjaan.

1. Kuantitas

Kuantitas yang diproduksi, seperti jumlah unit atau siklus kerja yang telah selesai.

2. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas selesai sesuai tenggat waktu, mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk tugas lain dan berkoordinasi dengan hasilnya.

3. Efektifitas

Pemanfaatan sumber daya organisasi (tenaga kerja, kas, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan sedemikian rupa sehingga meningkatkan pengembalian penggunaan sumber daya untuk setiap unit.

4. Kemandirian

Ini adalah tingkat karyawan dalam memenuhi tugasnya, komitmen untuk bekerja sama dengan organisasi dan kewajiban pegawai terhadap organisasi.

Untuk memahami variabel, definisi variabel, indikator, dan pengukuran atas indikator diatas lebih dalam maka bisa lihat rangkuman pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 2. Tabel Definisi Variabel

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2025)

Variabel	Definisi	Indikator
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	Menurut Armansyah (2022:5), pemimpin transaksional mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atau	• Imbalan Kontigen (<i>Contigent Reward</i>); Bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan kemampuannya dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilannya mencapai target-target yang ditentukan. • Manajemen Eksepsi Aktif (<i>Active Management by Exeption</i>); faktor ini menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya.

	produktivitas mereka.	Pengawasan direktif yang dimaksud adalah mengawasi proses pengawasan pelaksanaan tugas bawahan secara langsung. • Manajemen Eksepsi Pasif (<i>Passive Management by Exeption</i>); seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan.
Budaya Kerja (X2)	Menurut Trigono dalam Djoko Setyo (2020:13) menerangkan bahwa budaya kerja adalah suatu filsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau	• Kebiasaan di tempat kerja biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok didalam ruang lingkup pekerjaan. • Peraturan di tempat kerja. Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan dilingkup pekerjaan. • Nilai-nilai dasar budaya kerja ditempat kerja merupakan

	organisasi yang terciptan dari sikap menjadi perilaku, keercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.	penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Anwar dalam Simbolon (2022:42) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	• Kualitas: Kesan karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan penyelesaian pekerjaan, tergantung pada keterampilan dan kemampuannya, digunakan untuk menentukan kualitas pekerjaan. • Kuantitas: Kuantitas yang diproduksi, seperti jumlah unit atau siklus kerja yang telah selesai. • Ketepatan Waktu: Tingkat aktivitas selesai sesuai tenggat waktu, mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk tugas lain dan berkoordinasi dengan hasilnya. • Efektifitas: Pemanfaatan sumber daya organisasi (tenaga kerja, kas, teknologi,

		bahan baku) dimaksimalkan sedemikian rupa sehingga meningkatkan pengembalian penggunaan sumber daya untuk setiap unit. • Kemandirian; Ini adalah tingkat karyawan dalam memenuhi tugasnya, komitmen untuk bekerja sama dengan organisasi dan kewajiban pegawai terhadap organisasi.
--	--	--

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Teknik pengumpulan data ini bisa didapat dari sumber yang berbeda dan berkaitan sama penelitian yang sedang dilakukan peneliti. Menurut (Sugiyono, 2019) Teknik pengumpulan data merupakan Langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk diteliti lebih lanjut. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian di lapangan ini termasuk juga penelitian untuk mendapatkan data primer yaitu data yang diperoleh melalui:

a. Pengamatan Langsung (*Observasi*)

Observasi ini dilakukan dengan langsung melakukan penelitian dan pengamatan kepada kegiatan dan keadaan di perusahaan. Peneliti melakukan observasi langsung ke perusahaan Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Ciliwung Cisadane Kementerian Pekerjaan Umum Republik Indonesia yang beralamat di Jl. Inpeksi Saluran Tarum Barat

No.58, RT.1/RW.6, Cipinang Melayu, Kec. Makasar, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta, 13620.

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan percakapan tanya jawab peneliti dan karyawan. Menurut Kerlinger dalam (Fadhallah, 2020) wawancara adalah peran situasi tatap muka interpersonal dimana satu orang (*interviewer*), bertanya kepada satu orang yang diwawancarai, beberapa pertanyaan yang dibuat untuk mendapatkan jawaban yang berhubungan dengan masalah penelitian.

c. Penyebaran angket (*kuesioner*)

Penyebaran angket adalah kegiatan mencari informasi dari responden mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis maupun google form dengan menyebarkan angket secara langsung kepada responden yang disertai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Menurut (Tohardi, 2019) Angket atau kuesioner (*questionare*) merupakan instrument penelitian untuk mengumpulkan data pada penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Angket pada dasarnya adalah kumpulan pertanyaan yang tertulis untuk dijawab oleh responden secara tertulis pula.

2. Data Sekunder

- a. Dokumentasi perusahaan: mengumpulkan informasi dari laporan internal BBWSCC, seperti laporan kepuasan kerja karyawan, kebijakan sumber daya manusia, dan tingkat turnover karyawan.
- b. Studi Literatur: dengan menggunakan referensi buku, jurnal dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik seperti work life balance, beban kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention.

3.7. Metode Pengelolaan dan Analisis Data

Pada penelitian ini data yang dikumpulkan akan dianalisis dan dikelola menggunakan teknik statistik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel bebas (gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan).

Berikut ini adalah beberapa tahapan untuk mengelola data yang digunakan:

1. Pengelolaan Data

- 1) Pemeriksaan Data: memeriksa kelengkapan dan konsistensi atas jawaban responden pada kuesioner
- 2) Pemberian Kode: untuk mempermudah analisis, mengubah data dari kuesioner menjadi format numerik yang sesuai dengan skala Likert.
- 3) Tabulasi Data: menggunakan data ke dalam program statistik seperti *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS)

2. Analisis Data

1) Uji Kualitas Data

- a. Uji validitas: guna memastikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur variabel yang dimaksud, dengan menggunakan teknik kolerasi *Pearson Product Moment*.
- b. Uji Reabilitas: biasanya menggunakan Alpha Cronbach untuk mengetahui seberapa konsisten item dalam satu variabel (nilai alpha lebih dari 0,7 menunjukkan reliabilitas yang baik).

2) Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas: Uji statistis yang dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diamati berdistribusi normal atau tidak.
- b. Uji Heteroskedastisitas: Pengujian untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian residual pada model regresi.
- c. Uji Multikoliniertas: Pengujian untuk mengetahui apakah korelasi tinggi antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Hipotesis

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 =$ berarti secara parsial Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BBWSCC.

$H_a : \beta_1 \neq$ berarti secara parsial Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BBWSCC.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 =$ berarti secara parsial Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BBWSCC.

$H_a : \beta_2 \neq$ berarti secara parsial Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BBWSCC.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1, \beta_2 =$ berarti secara simultan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BBWSCC.

$H_a : \beta_1, \beta_2 \neq$ berarti secara simultan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BBWSCC.

b. Uji F (Uji Stimulan)

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersamasama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dimana langkah-langkah perumusan uji F sebagai berikut:

1. Perumusan Hipotesis H_0 dan H_a

$H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transaksional (X_1), dan Budaya Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_a: \beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan

Transaksional (X1), dan Budaya Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan daerah penerimaan H_0 dan H_a dengan menggunakan distribusi dengan Anova, titik kritis dicari pada tabel distribusi F dengan tingkat kepercayaan $(\alpha) = 5\%$ dan derajat bebas (df) $n-1-k$

2. Uji Statistik F (mencari F hitung), F hitung dengan rumus

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Gambar 3. 2. Gambar Rumus Uji F

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2025)

Dimana:

F = F hitung

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

3. Buat kesimpulan tolak H_0 atau terima H_a

Jika F hitung > F tabel berarti H_0 ditolak

Jika F hitung < F tabel berarti H_0 diterima

- c. Uji T (Uji Parsial): Uji t adalah pengujian statiska yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel terikat. Uji t juga dapat digunakan unttnuk mengetahui perbedaan nilai yang diperkirakan dengan nilai hasil perhitungan statiska.

Jika nilai t hitung > t tabel /sig < alpha maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika nilai t hitung < t tabel /sig > alpha maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- d. Koefisien Determinasi (R^2): Ini menunjukkan seberapa banyak variabel independen mempengaruhi variasi variabel dependen ini relevan untuk penelitian ini.
- e. Pengaruh Dominan: Penelitian ini diharapkan bisa memberikan hasil yang dapat dipercaya dan valid untuk memahami komponen yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di BBWSCC. Ini diharapkan bisa dicapai melalui metode pengelolaan dan analisis data ini.