

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada data-data numerical dan diolah dengan metode statistic.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh faktor persahabatan di tempat kerja dan Dukungan Kepemimpinan terhadap perilaku inovasi Pegawai.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Makassar Jl. Mallengkeri Raya No.18, Mangasa, Kec. Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221.

Waktu yang akan dibutuhkan dalam penelitian ini direncanakan kurang lebih 1 Bulan yaitu, pada awal bulan November 2023 sampai dengan akhir bulan Desember 2023.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer data yang diperoleh dari pembagian kuesioner kepada responden dalam bentuk pertanyaan tertulis mengenai pengaruh faktor Persahabatan di tempat Kerja dan faktor Dukungan Kepemimpinan terhadap perilaku inovasi Pegawai yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan adalah mengumpulkan informasi yang ada hubungannya dengan penulisan ini:

1. Observasi (Pengamatan)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada Dinas Perhubungan Kota Makassar Jl. Mallengkeri Raya No.18, Mangasa, Kec. Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222.

2. Angket atau Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan-pertanyaan dalam daftar pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan lima variable pilihan, setiap ingkatan diberi skor mulai dari tingkat yang rendah dengan skor 1 hingga tingkatan yang paling tinggi dengan skor 5. Dalam pengukuran variable tersebut digunakan skala likert yaitu membagi jawaban responden yang dimulai berturut-turut.

Tabel 2.
Penilaian Pengukuran Skala Likert

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
TS	Tidak Setuju	3
KS	Kurang Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: diolah oleh penulis 2024

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah Pegawai yang ada pada Dinas Perhubungan Kota Makassar Jl. Mallengkeri Raya No.18, Mangasa, Kec. Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222 sebanyak 777 orang. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar, baik pegawai yang bertugas di Kantor maupun pegawai yang bertugas di lalu lintas dan terminal, juga meliputi pegawai yang berstatus PNS, maupun tenaga kontrak. Adapun jumlah pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar menurut statusnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Data Populasi

No.	Status Pegawai	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil	89
2.	Tenaga Kontrak	688
Total		777

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Makassar, 2024

2. Sampel

Objek Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{777}{1 + 777 \times 0,1^*}$$

$$n = 88,59 \rightarrow 89$$

Jadi Sampel yang digunakan adalah sebanyak 89 orang.

F. Metode Analisis Data

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS for windows, setelah semua data-data dalam penelitian ini terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data yang terdiri dari:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Perilaku Inovasi Pegawai

X₁ = Persahabatan ditempat kerja

X₂ = Leadership Support

α = Konstanta

b₁-b₂ = Koefisien Regresi

e = Kesalahan Pengganggu (error/term)

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut ghozali (018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel.

Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid.

b. Uji reliabilitas

Menurut ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau komstruk. Dalam menguji reliabilitas masing-masing instrument pada penelitian ini penulis menggunakan uji statistic Crobach Alpha (α). Perhitungan reliabilitas dengan Cronbach Alpha (α) dilakukan dengan SPSS. Instrument dikatakan reliable jika dinilai Crobach Alphanya $>0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah sekelompok data atau variable, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Maka dapat dilihat dengan menggunakan Klomogrov Smirnov test. Dengan kriteria sebagai berikut:

- Angka signifikan (SIG) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal
- Angka signifikan (SIG) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah suatau model regresi penelitian terdapat korelasi antar variaber independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel

independen dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan juga nilai Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah $VIF < 10,00$ dan nilai Tolerance $> 0,10$ (Ghozali, 2018:107).

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji T dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F hitung untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu pengaruh faktor psikologi dan faktor organisasi yang merupakan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

H_0 diterima bila nilai signifikan $> 0,05$

H_a diterima bila nilai signifikan $\leq 0,05$

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

G. Definisi Operasional dan Pengukurannya

Definisi operasional dan pengukurannya dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel dan pengukurannya

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Persahabatan ditempat kerja	Persahabatan ditempat kerja adalah hubungan kerja noneklusif secara sukarela yang melibatkan rasa saling percaya, komitmen, keinginan timbal balik dan minat dan nilai bersama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengenal rekan kerja 2. Bekerja secara kolektif 3. Bebas berkomunikasi 4. Berbagi cerita 5. Motivasi (Nielsen dalam Pratama 2019)	Likert
Leadership Support	Dukungan kepemimpinan adalah dukungan pengawas yang dirasakan oleh Pegawai sebagai sejauh mana pengawas tersebut menilai kontribusi dari Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan emosional 2. Dukungan instrumental 3. Perilaku pemodelan peran 4. Manajemen pekerjaan (Hammer, dkk. 2009)	Likert
Perilaku Inovasi Pegawai	Perilaku Inovasi adalah semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan mengaplikasikan hal-hal baru, yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan 2. Mengeluarkan Ide 3. Memperjuangkan Ide 4. Aplikasi (Jong & Hartog, 2007)	Likert