

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian penelitian gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah karyawan di UPTD BPPTD Domba Margawati Garut. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan (X1), kemampuan kerja (X2) dan budaya kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pegawai UPTD BPPTD Domba Garut Margawati Garut.

3.1.1 Sejarah Singkat

Unit Pelaksanaan Teknis Balai Pengembangan Perbibitan Ternak Domba (UPTD BPPTD) Margawati Garut didirikan pada tahun 1975, dengan nama awal Percontohan Proyek Pembibitan Domba Priangan sampai akhirnya sejak bulan Juni 2002 menjadi Unit Pelaksanaan Teknis Balai Pengembangan Perbibitan Ternak Domba (UPTD BPPTD) Margawati Garut. Tujuan didirikannya UPTD BPPTD Margawati Garut antara lain untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas Domba Garut sebagai domba khas Jawa Barat. Sesuai dengan fungsi UPTD BPPTD Margawati Garut berupaya mengembangkan ternak Domba Garut sesuai dengan pola pembibitan yang dikembangkan, sehingga diperoleh bibit Domba Garut yang berkualitas untuk dikembangkan kepada masyarakat luas sehingga dapat menjamin suplai bibit Domba Garut khususnya di wilayah Provinsi Jawa Barat.

3.1.2 Visi dan Misi UPTD BPPTD Domba Garut Margawati Garut

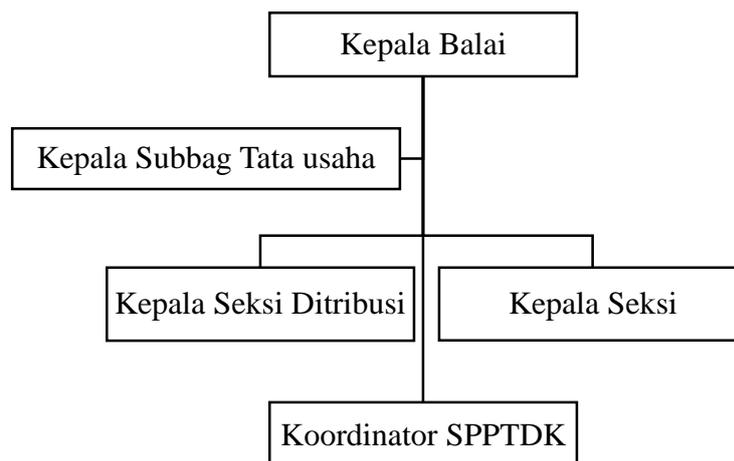
Visi

“Menjadi balai perbibitan ternak domba dan kambing yang unggul guna mendukung pencapaian visi dan misi dinas ketahanan pangan dan peternakan Provinsi Jawa Barat”

Misi

Menyelenggarakan pengelolaan perbibitan ternak domba dan kambing secara profesional dalam menghasilkan bibit ternak domba dan kambing berkualitas. Mendorong dan mengembangkan pembibitan ternak domba dan kambing yang tumbuh di perdesaan. Menyediakan fasilitasi penggunaan prasarana dan sarana perbibitan dalam pengembangan kerjasama teknis operasional dan peningkatan SDM.

3.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 3.1

Struktur Organisasi UPTD BPPTD Margawati Garut

Sumber: *Profil UPTD BPPTDK Margawati 2022 hal.3*

3.1.4 Job Description

- a. Petugas Teknis Peternakan/Pengolah Data:
 - Mengumpulkan data dan memasukan informasi kedalam database;
 - Melaksanakan pengolahan dan analisis data pada database;
 - Melakukan backup informasi secara rutin.
- b. Petugas Teknis Peternakan/Tenaga Aplikasi Teknologi Bidang Pengembangan Perbibitan Ternak Domba dan Kambing:
 - Mengelola software dan hardware perkantoran;
 - Melakukan pemeliharaan jaringan internet dan peralatan elektronik lainnya;
 - Melaksanakan tugas lain sesuai perintah atasan.
- c. Petugas Teknis Peternakan / Pengelola Budidaya Pengembangan Ternak Dan Hewan Lainnya:
 - Melaksanakan penyusunan data dan informasi terkait budidaya ternak domba dan kambing serta pakan ternak;
 - Melaksanakan pelayanan teknis kepada kelompok ternak.
- d. Petugas Teknis Peternakan /Pengelola Kandang Hewan Percobaan:
 - Melaksanakan penataan kandang ternak sebagai bahan percobaan atau penelitian;
 - Melaksanakan pemeliharaan kandang ternak.
- e. Petugas Perawat Ternak:
 - Melaksanakan kebersihan ternak, kandang serta lingkungannya dan bak biosecurity; - Melaksanakan pemberian pakan dan air minum ternak;

- Melaksanakan pemeliharaan kuku dan tanduk.
- f. Petugas Pemelihara Kebun:
- Melaksanakan pemberian pupuk organik dan anorganik;
 - Melaksanakan penyiraman kebun rumput;
 - Melaksanakan pemotongan rumput hasil panen;
 - Melaksanakan pencacahan rumput untuk pakan ternak.
- g. Petugas Penyedia HPT:
- Melaksanakan pemotongan rumput hasil panen;
 - Melaksanakan pencacahan rumput untuk pakan ternak.
- h. Petugas Operasional Alsintan:
- Membantu pengecekan peralatan mesin pertanian;
 - Mengoprasionalkan peralatan mesin pertanian;
 - Membantu pemeliharaan peralatana mesin pertanian.
- i. Petugas Keamanan:
- Menjaga keamanan lingkungan kantor, kandang dan kebun rumput;
 - Menjaga aseet milik Balai;
 - Menjaga Keamanan dan ketertiban pegawai balai.
- j. Petugas Kebersihan:
- Membersihkan lingkungan kantor, aula, mess dll;
 - Membersihkan lantai kantor, aula, toilet;
 - Menyiapkan air minum dan snack untuk tamu dan pegawai;
 - Membersihkan kaca kantor, aula

3.1.5 Sebaran Tenaga Kerja

Jumlah pegawai UPTD BPPTD Margawati Garut tahun 2022 sebanyak 68 orang dan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Sebaran Tenaga Kerja

| | Status Pegawai | Lokasi |
|--------|----------------------------|---------------------|
| | | BPPTDK Margawati |
| 1. | Pegawai Negeri Sipil (PNS) | 29 orang |
| 2. | Tenaga Harian Lepas (THL) | 39 orang |
| Jumlah | | 68 orang |

Sumber: *Profil UPTD BPPTDK Margawati 2022 hal.6*

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan UPTD BPPTD Margawati Garut adalah menggunakan metode penelitian *survey*.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

| Variabel (1) | Definisi (2) | Indikator (3) | Ukuran (4) | Satuan (5) | Skala (6) |
|------------------------|--|-----------------------|--------------------------|---------------|--------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan dan ditunjukkan | 1. Pendidikan Umum | 1. Pengetahuan yang luas | SKOR | ORDINAL |
| | | 2. Kemampuan Analisis | 2. Mampu menganalisa | | |

| | | | | | |
|----------------------|--|-----------------------------------|---|------|---------|
| | oleh pemimpin di dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan juga memuat bagaimana cara berkerja sama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan. | | dalam pencapaian tujuan | | |
| | | 3.Keterampilan berkomunikasi | 3.Kemampuan berkomunikasi yang baik | | |
| | | 4.Rasionalitas dan objektivitas | 4.Menentukan tujuan harus bersifat rasional | | |
| | | 5. Programatis | 5.Menyusun langkah-langkah harus terprogram, tersusun dan terkonsep | | |
| | | 6. Kesederhanaan | 6.Mampu memberikan contoh dengan kesederhanaan | | |
| | | 7. Keberanian | 7.Pemimpin berani mengambil resiko dalam pengambilan keputusan | | |
| | | 8. Kemampuan | 8.Harus mau mendengarkan bawahannya | | |
| | | 9.Adaptabilitas dan fleksibilitas | 9.Harus bisa beradaptasi dengan lingkungan kerjanya | | |
| | | 10. Ketegasan | 10.Dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi | | |
| Kemampuan Kerja (X2) | Kemampuan kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya | 1. Keahlian dan keterampilan | 1.keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas | SKOR | ORDINAL |
| | | 2.Tanggung jawab | 2 Menyelesaikan pekerjaan yang | | |

| | | | | | |
|------------------------|--|-------------------------|--|------|---------|
| | berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. | | diberikan peningkatan | | |
| | | 3. Kemampuan kerja sama | 3. Mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan | | |
| | | 4. Ketepatan waktu | 4. Sesuai dengan target yang telah ditentukan | | |
| | | 5. Hasil kerja | 5. Memperoleh hasil akhir yang sesuai | | |
| Budaya Organisasi (X3) | Budaya organisasi adalah sejumlah pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. | 1. Sikap | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mau menerima arahan pemimpin 2. Senang menerima tanggung jawab kerja 3. Kerja sebagai ibadah 4. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas 5. Dapat mengatasi kendala kerja 6. Dapat menyusun laporan kerja | SKOR | ORDINAL |
| | | 2. Perilaku | <ol style="list-style-type: none"> 1. Rajin 2. Berdedikasi tinggi 3. Bertanggung jawab 4. Berhati-hati 5. Teliti 6. Cermat | | |

| | | | | | |
|----------------------|---|----------------------|---|------|---------|
| | | | 7. Kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan tanggung jawab 8. Suka membantu | | |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki. | 1. Kualitas | 1. Ketepatan, kelengkapan, dan kerapian | SKOR | ORDINAL |
| | | 2. Kuantitas | 2 Jumlah unit, siklus aktivitas | | |
| | | 3. Ketepatan waktu | 3. Aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan | | |
| | | 4. Efektivitas biaya | 4. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan | | |
| | | 5. Kemandirian | 5. Mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab | | |

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

3.2.2.1 Sumber Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari objek yang sedang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut adalah dengan memberikan kuisioner yang akan diisi langsung oleh objek yang akan diteliti, untuk objek dalam penelitian ini adalah pegawai UPTD BPPTD Margawati Garut

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh tidak langsung dari penelitian, misalnya bersumber dari artikel, jurnal dan dokumen-dokumen perusahaan. Data sekunder ini digunakan untuk menunjang dan membantu menguatkan data primer

3.2.2.2 Prosedur Pengumpulan Data

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:224) “Wawancara merupakan teknik pengumpulan data di mana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai”.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:230) “Kuesioner merupakan instrument untuk pengumpulsn data, di mana partisipan atau responden mengisi pertanyaanataupernyataan yang diberikan oleh peneliti”.

3. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian dalam rangka memperoleh informasi terkait objek

3.2.3. Populasi dan Sampel

Jumlah keseluruhan pegawai UPTD BPPTD Margawati Garut adalah sebanyak 68 pegawai.

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:148) “populasi adalah wilayah generalisasi

yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan THL UPTD BPPTD Margawati Garut dengan jumlah karyawan sebanyak 39 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:149) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jumlah sampel karyawan THL UPTD BPPTDK Margawati Garut adalah sebanyak 39 orang. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampling jenuh.

3.2.4. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sample (Sugiyono, 2012:96).

3.2.5. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala yang digunakan yaitu skala *likert*. Menurut Sugiyono (2018:168), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi, hal ini secara spesifik telah ditetapkan oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Tabel 3.3
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

| Nilai | Keterangan | Notasi | Predikat |
|-------|---------------------|--------|---------------|
| 5 | Sangat Setuju | SS | Sangat Tinggi |
| 4 | Setuju | S | Tinggi |
| 3 | Tidak Ada Pendapat | TAP | Sedang |
| 2 | Tidak Setuju | TS | Rendah |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | STS | Sangat Rendah |

Sumber: Sugiyono, (2017:94)

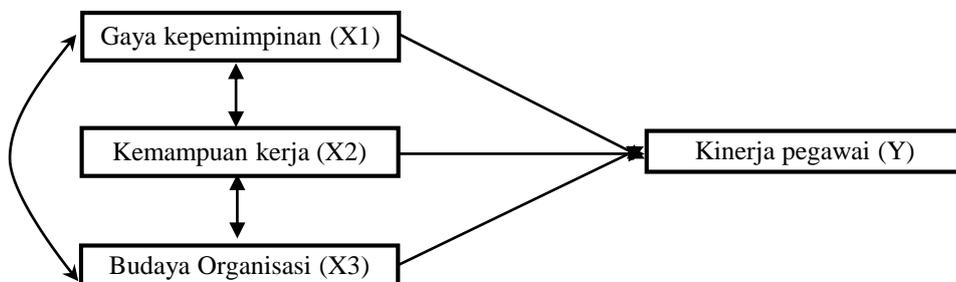
Tabel 3.4
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

| Nilai | keterangan | Notasi | Predikat |
|-------|---------------------|--------|---------------|
| 5 | Sangat Tidak Setuju | STS | Sangat Tinggi |
| 4 | Tidak Setuju | TS | Tinggi |
| 3 | Tidak Ada Pendapat | TAP | Sedang |
| 2 | Setuju | S | Rendah |
| 1 | Sangat Setuju | SS | Sangat Rendah |

Sumber: Sugiyono, (2017:94)

3.3. Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut



Gambar 3.2
Model Penelitian

3.4. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

3.4.1 Uji Instrumen

Instrumen penelitian merupakan suatu alat atau fasilitas yang digunakan dalam mengumpulkan data. Setelah data diperoleh, data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan. Maka dari itu, sebelum melakukan analisis dan interpretasi tersebut perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebar

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:203) uji validitas menunjukkan seberapa jauh instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji data yang telah didapat setelah penelitian, di mana apakah data tersebut valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika nilai corrected item total correlation $>$ rtabel dengan rumus ($df = N-2$) dengan sig 5%. Uji validitas ini dilakukan dengan ketentuan:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut tidak valid

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik Cronbach. Suatu variabel dikatakan reliabel jika Cronbach alpha > 0,60. Dari hasil perhitungan, maka didapatkan keputusan sebagai berikut

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan reliabel
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tidak reliabel

3.4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis dapat berupa tabel, grafik, diagram, perhitungan modus, median, mean. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skalaliker untuk jenis pernyataan yang ditampilkan normal. Sikap-sikap tersebut menyatakan pendapat positif atau negatif. Perhitungan hasil kuesioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut di mana:

$$X = \frac{N}{F} \times 100\%$$

X = Jumlah Presentase Jawaban

F = Jumlah Jawaban Frekuensi

N = Jumlah Responden

Setelah mengetahui jumlah total sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut

$$NJJ = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah Jumlah}}{\text{Kriteria Pertanyaan}}$$

3.4.3. Metode Successive Interval

Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan Metode *Successive Interval*. Menurut Sugiyono (2013:25) terdapat langkah-langkah yang digunakan dalam MSI, yaitu:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar;
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1, 2, 3,4 dan 5 dan dinyatakan dalam frekuensi;
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan dalam skor;
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan tabel densitas);

7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Kepadatan bawah bawah} - \text{Kepadatan bawah atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

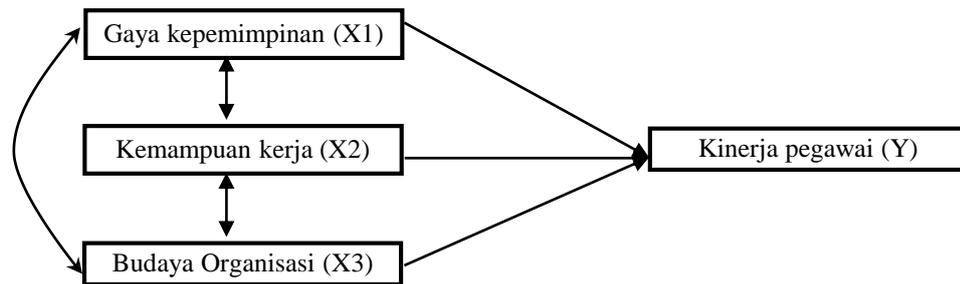
3.4.4. Analisis Jalur Path (*Path Analysis*)

Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Tujuan digunakannya analisis jalur dalam proses penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung antara masing – masing variabel X terhadap Y.

Menurut Suharsaputra (2018: 159) tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

- a. Membuat diagram jalur dan dibaginya menjadi beberapa sub-struktur;
- b. Menentukan matriks korelasi
- c. Menghitung matriks invers dari variabel independen
- d. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen;
- e. Menghitung RY (xx.....xk);
- f. Menghitung koefisien jalur variabel residu;
- g. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F;
- h. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji-t

Adapun formula Path Analysis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 3.3

Formula Path Analysis

Tabel 3.5

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X1, X2 dan X3 Terhadap Y

| No | Nama Variabel | Formula |
|--|---------------------------------------|----------------------------------|
| X1 terhadap Y | | |
| 1 | a. Pengaruh langsung | $(py_{x1}) (py_{x1})$ |
| | b. Pengaruh tidak langsung melalui X1 | $(py_{x1}) (rx_{1x2}) (py_{x2})$ |
| | c. Pengaruh tidak langsung melalui X3 | $(py_{x1}) (rx_{1x3}) (py_{x3})$ |
| | d. Besarnya pengaruh total | (a) + (b) + (c) |
| X2 terhadap Y | | |
| 2 | e. Pengaruh langsung | $(py_{x2}) (py_{x2})$ |
| | f. Pengaruh tidak langsung melalui X2 | $(py_{x1}) (rx_{1x2}) (py_{x2})$ |
| | g. Pengaruh tidak langsung melalui X3 | $(py_{x2}) (rx_{2x3}) (py_{x3})$ |
| | h. Besarnya pengaruh total | (e) + (f) + (g) |
| X3 terhadap Y | | |
| 3 | i. Pengaruh langsung | $(py_{x3}) (py_{x3})$ |
| | j. Pengaruh tidak langsung melalui X1 | $(py_{x1}) (rx_{1x3}) (py_{x3})$ |
| | k. Pengaruh tidak langsung melalui X2 | $(py_{x2}) (rx_{2x3}) (py_{x3})$ |
| | l. Besarnya pengaruh total | (i) + (j) + (k) |
| Total pengaruh X1,X2, X3 terhadap Y | | (1+2+3) |
| Total pengaruh lain yang tidak diteliti | | 1-KD |

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini akan menggunakan SPSS for Windows Versi 24.0.